

**ACADEMIA DE POLICIA
WALTER MENDOZA MARTINEZ
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES**



XI POST-GRADO EN ADMINISTRACION POLICIAL

TITULO DEL TEMA:

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN LA
RELACIÓN POLICÍA-COMUNIDAD Y DERECHOS HUMANOS, CON
LAS EXPRESIONES ORGANIZATIVAS DE LA DELEGACIÓN
POLICIAL DISTRITO III DE MANAGUA
PERÍODO 2005 – Julio 2008**

GRUPO XI

- 1. SUB. COMISIONADA LUCRECIA TRINIDAD MUNGUIA SUAZO.**
- 2. SUB. COMISIONADA DORA DEL CARMEN SANTELIZ CASCO.**
- 3. SUB. OFICIAL GENOVEVA GONZÁLEZ VILLATORO.**

TUTOR:

LICENCIADO JOSÉ MARTÍN SERRANO.-

Managua 22 de Septiembre 2008.

INDICE

No.	TEMAS	Página
1.	Introducción y Marco Situacional	1
2.	Primera Parte.	4
	1. Antecedentes: de la política y síntesis de la política	4
	2. Síntesis de problemas y preguntas Problemáticas	12
	3. Objetivos de la sistematización	14
	4. Ejes de la sistematización	15
	5. Marco Teórico Referencial.	16
	6. Metodología de Sistematización	24
3.	Segunda Parte. Resultados de la Sistematización	31
	1. Síntesis del contexto Nacional e Internacional.	31
	2. Trabajo Desarrollado con las expresiones organizativas De la comunidad en la aplicación de la política	35
	3. Resultados en la prevención del delito con base Comunitaria	42
	4. Profesionalización del personal policial.	45
	5. El enfoque de género y respeto a los derechos humanos Desarrollados con la niñez, adolescencia en la aplicación De la política policía comunidad.	48
	6. Lecciones Aprendidas	52
	7. Conclusiones.	54

Anexos, bibliografía

AGRADECIMIENTO

El equipo investigador brinda especial agradecimiento en primer lugar a Dios por darnos la vida, sabiduría y capacidad de discernimiento, en segundo lugar a nuestros familiares quienes nos han dado todo su apoyo y comprensión en estos seis meses que les hemos dejado para asumir la responsabilidad y dedicarnos al estudio del XI Postgrado en Administración Policial.

Agradecemos al Jefe de la Dirección de Seguridad Pública Nacional, Jefes de la Delegación Policial del Distrito III y Jefes de Sectores, División Secretaría Ejecutiva Nacional, Jefes de Especialidades Nacionales, quienes nos brindaron su apoyo y nos facilitaron documentación para la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

A los principales actores, los líderes naturales de la comunidad del Distrito III, quienes nos dieron lo mejor de su experiencia en trabajo conjunto con la Policía Nacional información que ha materializado la sistematización de su experiencias de trabajos organizados en las diferentes expresiones como, CPSD, Vigilantes comunitarios, Jóvenes en riesgo ahora integrados a la sociedad, mujeres que se desempeñan como promotoras sociales de la Comisaría de la Mujer Niñez y Adolescencia.

Agradecemos también a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, por su asistencia técnica y documental, a la Secretaría de Seguridad Pública Federal/ Policía Federal México.

I Introducción y SMarco Situacional

La relación de la Policía con la comunidad se presenta en América Latina como un camino adecuado para enfrentar diversos problemas de seguridad e integración. Los expertos en policía de los países desarrollados ha caracterizado la última década del siglo XX como un período pleno de desafíos cambios, durante el cual el concepto de policía-comunidad se propagó de manera rápida logrando una influencia cada vez mayor. En los Estados Unidos la estrategia policía comunidad se ubicó en el centro de una nueva Ley, en tanto se desollaban otras experiencias de policía comunidad en Canadá, Reino Unido, los países Nórdico y España. En consecuencia no fue extraño que las principales ideas que integraban la nueva estrategia terminaran propagándose a América Latina como una solución apropiada para los muchos y graves problemas que afectan a sus fuerzas policiales, propiciado por la recuperación democrática que había comenzado en la década de 1980 en varios países de América del Sur y otros de Centroamérica a inicios de los años 90.

En Nicaragua la relación policía-comunidad no se debe ver como una nueva especialidad o técnica de la policía para enfrentar los delitos sino más bien dirigido a las nuevas condiciones económicas y sociales, redefiniendo el papel de policía en la interacción Policía-Sociedad, que se tenía en el año 1982.

La Política Integral de la Relación Policía-Comunidad y Derechos Humanos fue creada para mejorar la calidad de vida de la población en cuanto a seguridad ciudadana garantizando el fortalecimiento sostenible, relación sobre la cual descansa el carácter preventivo de la acción policial como una moderna filosofía de trabajo.

Esta política fue creada a través de la Disposición No 0426-2001, del director General de la Policía Nacional Primer Comisionado en retiro Edwin Cordero Ardila. La política incorpora un nuevo enfoque en la atención a la ciudadanía fundamentada en los principios y consignados en la Constitución Política de Nicaragua, la convención Internacional de los Derechos Humanos y la Ley No 228 de la Policía Nacional.

La política integral Policía-Comunidad y Derechos Humanos según la disposición constituye en uno de los documentos rectores del actuar policial, como una de las modernas filosofías de trabajo y eje transversal que atraviesa todas las estructuras organizativas de la policía.

Así mismo “Política Integral Policía-Comunidad y Derechos Humanos” es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la Policía Nacional, se debe contemplar en la Planificación Estratégica y Operativa de la Policía Nacional, forma parte de la base material de estudio de la Academia de Policía (ACAPOL) y es de obligatorio estudio para todos los estudiantes de ese centro superior, así mismo forma parte del sistema de preparación continua.

(Ver anexo No 1 sobre Perfil del Programa de Estudio “Política Integral Policía-Comunidad y Derechos Humanos” en el nivel de Preparación Continua y Formación Técnico Policial).

El énfasis estratégico de esta política es retomada ya no solo como una Política sino como un modelo denominado Modelo de Policía Comunitaria Proactiva PCP, en el año 2007, su génesis data del año 2003 con el desarrollo del proyecto de “Reestructuración, Fortalecimiento Institucional y ampliación de la cobertura rural y municipal de la Policía Nacional”, que implicó una serie de diagnósticos impulsados por la Agencia Sueca, para el Desarrollo Internacional (ASDI), con la implementación durante el año 2004 de las delegaciones en el Distrito VI y la Región Autónoma Atlántica Norte como unidades modelo, dos años después, en el 2006, debido al desarrollo alcanzando en las unidades modelo se decide a extender las mismas al Distrito VIII y la Delegación de Estelí.

El Modelo Policial Comunitario Proactivo, enfatiza en un proceso constante de intercambio de información con los actores claves del entorno policial, para poder con la comunidad, socializar criterios, conceptos, metas, planes, estrategias y evaluar las experiencias exitosas, que genere un empoderamiento del modelo y acciones consecuentes como un compromiso insoslayable, entre la comunidad y la institución policial.

El tema de estudio está contenido en el reto No. 2 del Plan Estratégico de la Policía Nacional titulado “Mejorar la Convivencia y Seguridad Ciudadana, Fortaleciendo la Política de relación Policía-Comunidad y Derechos Humanos”.

Aunado a lo anterior en el año 2007 el gobierno actual creó el Consejo de Poder Ciudadano como una instancia de participación ciudadana, que la Policía Nacional ha integrado como una expresión más de la relación policía-comunidad, enfocado de una manera más directa a promover la participación de la ciudadanía nicaragüense de cara a la identificación de los problemas que ocasionan inseguridad ciudadana y su correspondiente solución.

Es importante señalar que la relación Policía-Comunidad y Derechos Humanos, está conformada por diversas expresiones organizativas, las cuales serán incluidas en este estudio como son los Comités de Prevención Social al Delito, Comités Comarcales, trabajo con Jóvenes en Riesgo, Policía Voluntaria, Promotoras de la Comisaría de la Mujer, Niñez y Adolescencia (CMNA), Brigadas de Regulación Estudiantil de Tránsito (BRET).

Fue relevante que en el año 2007 se llevó a cabo el Primer Encuentro Nacional de Comités de Prevención del Delito, donde cada delegación expuso los logros alcanzados así como las diversas problemáticas, deficiencias y dificultades a las que se han enfrentado para lograr los objetivos establecidos en el Plan Estratégico, así como sus posibles alternativas de solución.

(Véase anexo 2: Síntesis del Primer Encuentro Nacional de Comités de Prevención del Delito)

El presente estudio está dirigido a la Sistematización de Experiencias en la relación Policía-Comunidad, Derechos Humanos, de las Expresiones Organizativas, en el Distrito III, Managua, Período 2005-Julio 2008 tomando en cuenta que en estos barrios se ha logrado articular el trabajo policial con la comunidad logrando resultados positivos.

Este trabajo hace referencia a la sistematización de las experiencias en el periodo marcado con el objetivo de lograr una mejor comprensión y para favorecer el intercambio de experiencias. Entendiéndose como sistematización el rescate ordenado de las lecciones aprendidas con su aplicación, no se limita a registrar y reflexionar las experiencias, se trata de reconstruirlas y transformarlas para su utilidad como instrumento de trabajo y de conocimiento, reflexionando de manera más amplia.

En otro concepto se señala que la sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo.

La Sistematización es importante toda vez que no es suficiente que las instituciones sistematicen su experiencia, por lo que ésta se pierde y con ello los conocimientos, métodos, técnicas y procedimientos que han sido exitosos.

En estos barrios hay experiencias de padres de familia de menores que presentaban conductas ilícitas se integraron a los Comités de Prevención Social del Delito (CPSD), con el objetivo de buscar soluciones a las diversas problemáticas sociales, además de integrar a grupos gremiales al rol de la prevención policial permitiendo la inclusión de cualquier actor social cuyo objetivo este encaminado al bienestar social.

Primera Parte

I Antecedentes: Antes de la Política y síntesis de la Política

Desde su creación la Policía Nacional de Nicaragua ha pasado por diversas etapas en su proceso de modernización y profesionalización que han sido determinadas por los factores políticos, sociales y económicos del país.

En este trayecto la Policía Nacional ha venido evolucionando en su actuación; después de haber asumido un proceso identificado con el carácter partidario y lo militar en la defensa de la nación, en la actualidad su misión está orientada a la protección y seguridad de las personas planteándose importantes desafíos en el fortalecimiento de sus bases institucionales.

La vinculación entre la Policía Nacional y la sociedad civil, tiene sus raíces en una tradición histórica que se ha venido fortaleciendo a través de las distintas acciones. No solamente han permanecido unidos durante la defensa de la revolución, sino que actualmente se avocan a la prevención del delito y la seguridad ciudadana, esto ha permitido ir construyendo un cuerpo policial con visión de futuro, basado en el respeto de la dignidad humana.

En 1995 la Jefatura de la Policía Nacional, por primera vez establece priorizar el área preventiva, a través de la especialidad de Seguridad Pública Nacional, por lo que fue necesario estructurar una nueva estrategia fundamentada en la prevención del delito, en la que se involucre a las Instituciones estatales, empresas, privadas y organismos de la sociedad civil.

En ese mismo año se aprobaron las Normas de Organización Interna de la Especialidad de Seguridad Pública y en 1996 la Doctrina Policial, la que establece de manera clara la concepción y la filosofía de servicio de prevención pública del delito, que brinda la Policía Nacional a la sociedad nicaragüense.

En el documento orienta a la Especialidad de Seguridad Pública, que adopte el modelo integrado preventivo – correctivo, el cual concibe el crimen como un problema social.

En 1997, la Policía Nacional elabora el “Plan a Median Plazo como Guía para la Acción”, fundamentado en tres ejes principales que orientan el trabajo policial de futuro:

- 1) Abordar las misiones con visión estratégica.
- 2) Consolidar y fortalecer el proceso de legitimación e institucionalización tanto a lo interno como a lo externo de la institución.
- 3) Fortalecer las relaciones con la comunidad, así mismo con instituciones nacionales y organismos interinstitucionales.

En el 2002 se da la formulación de la Política Integral Policía –Comunidad Derechos Humanos, cuyo fundamento legal está integrado en la legislación nicaragüense y otros documentos filosóficos y doctrinales, así como en la planificación institucional, las investigaciones relativas al tema realizadas tanto por la Policía Nacional como por otras organizaciones, además de las normas y convenios internacionales sobre los Derechos Humanos suscritos por Nicaragua.

Nicaragua suscribió el 15 de diciembre de 1995, en la ciudad de San Pedro Sula, Departamento de Cortés, República de Honduras, el Tratado “Marco de Seguridad Democrática en Centroamérica y Panamá”. Este Tratado tiene como principales objetivos:

- a) “Garantizar a todos los (as) habitantes de la región, las condiciones de seguridad que les permitan participar y beneficiarse de las estrategias nacionales y regionales de desarrollo sostenible”.
- b) “Establecer o fortalecer los mecanismos de coordinación operativa de las instituciones competentes para hacer más efectiva la lucha a nivel nacional y regional contra la delincuencia y todas las amenazas a la seguridad democrática que requieran el uso de fuerzas militares de seguridad o de policía civil, tales como el terrorismo, el tráfico de armas, la narcoactividad y el crimen organizado”.

- c) “Fortalecer la cooperación entre los Estados para garantizar la seguridad jurídica de los bienes de las personas.”
- d) “Promover la profesionalización y modernización permanente de sus cuerpos de seguridad pública, con el objeto de propiciar la más amplia y eficaz lucha contra la actividad delictiva.”
- e) “Establecer un mecanismo preventivo de alerta temprana ante las amenazas a la seguridad de sus categorías y un programa permanente de medidas de fomento de la confianza entre los estados de la región.”
- f) “Continuar los esfuerzos para el establecimiento de un balance razonable de las fuerzas militares y de seguridad pública, de acuerdo con la situación interna y externa de cada Estado Parte, en las condiciones de Centroamérica y de acuerdo con las decisiones respecto de las autoridades civiles de los gobiernos y;”
- g) “Establecer un mecanismo centroamericano de información y comunicación para la seguridad.

El Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD) y la Policía Nacional, firmaron con fecha 30 de Octubre de 1997, un acuerdo de cooperación para el desarrollo y ejecución de un proyecto que dará seguimiento a algunas de las actividades desarrolladas dentro del marco del proyecto conjunto OACDH-ILANUD RLA/96/AH/12.- “Fortalecimiento de la Policía y Mejoramiento de la Aplicación de los instrumentos y estándares internacionales de Derechos Humanos de Centroamérica y Panamá”.

Todos estos procesos de modernización y profesionalización han sido estudiados y analizados para la implementación de la Política Integral Policía- Comunidad Derechos Humanos cuyo origen se encuentra en las siguientes expresiones:

Los Comités de Defensa Sandinista (CDS) organización amplia y popular, quienes a su vez hacían e integraban la vigilancia revolucionaria, la Asociación de Trabajadores del Campo, la Asociación Sandinista de los Trabajadores de la Cultura, Asociación de la Juventud Sandinista, el Movimiento de Niños Luis Alfonso Velázquez, Asociación de Mujeres Luisa Amanda Espinosa, entre otras, donde sus integrantes participaban en tareas rojinegras, como corte de algodón, café, maíz, letrinas y construcción de casas.

POLITICA INTEGRAL POLICÍA - COMUNIDAD DERECHOS HUMANOS:

La Política¹ señalada se entiende como instrumento que permite promover un cambio de actitudes, que faciliten las relaciones directas entre la policía y la comunidad en función de cumplir la misión institucional con mayor eficiencia y eficacia.

La estrategia de implementación de esta Política se basa en la transversalidad e integralidad de los lineamientos generales definidos sobre la Política Integral Policía - Comunidad Derechos Humanos

Su objetivo es desarrollar de forma coherente y de manera sistemática las relaciones entre las instituciones y la población en todo el territorio nacional, orientada a la prevención del delito, la seguridad de las personas y el respeto de los derechos humanos.

Los principios fundamentales de esa Política son: Legalidad, vocación comunitaria, adaptabilidad social, participación comunitaria, respeto a los derechos humanos y apoliticidad.

Retoma la parte legal de Nicaragua donde se fundamentan en un conjunto de leyes y normas, que legitiman sus procedimientos estos son:

- Ø La Constitución Política de la República de Nicaragua
- Ø Código de la Niñez y la Adolescencia Ley N° 287
- Ø Ley N° 290 Organización, competencia y procedimientos del Poder Ejecutivo.
- Ø Ley N° 228 Ley orgánica de la Policía Nacional y su reglamento (Decreto N° 26-96).

¹ Política Integral Policía-Comunidad y Derechos Humanos, Policía Nacional, Managua, Febrero 2002.

- Ø Ley N° 230 Ley de reformas y adiciones al Código Penal y su reformas Ley N°150
- Ø Ley Orgánica del Ministerio Público
- Ø Ley N° 144. Ley de Auxilio Judicial
- Ø Ley N° 40 Ley de Municipios y su reforma Ley N° 261
- Ø Resoluciones, mandatos y oficios de Jueces y Magistrados
- Ø Ley de Integridad Moral de Funcionarios y Empleados Públicos. Ley N° 39 Normas Internas y procedimientos de las Especialidades de la Policía Nacional
- Ø Disposición 103- 97 que pone en vigencia la Doctrina Policial
- Ø Instruyos y resoluciones de la Jefatura de la Policía Nacional
- Ø La Política Nacional de Participación Ciudadana

Lineamientos generales de la política:

- 1) Establecimiento de relaciones sociales adecuadas a los intereses de los distintos grupos sociales en la comunidad.
- 2) Prevención del delito con base comunitaria
- 3) Enfoque de Género
- 4) Enfoque preventivo para la Niñez y la Adolescencia
- 5) Respeto a los Derechos Humanos de las personas detenidas en custodia policial y sus familiares con especial atención al tratamiento diferenciado de los (las) adolescentes y mujeres
- 6) Adaptabilidad y respeto cultural
- 7) Profesionalización de la Policía Nacional
- 8) Derechos Humanos aplicado al ámbito policial

Principios fundamentales de la actuación policial en su relación con la comunidad establecidos en la Ley N° 228.

Artículo 5. Los miembros de la Policía en el cumplimiento de sus funciones actuarán conforme a los principios fundamentales establecidos en la presente Ley, a su profesionalismo, a su condición de servidores públicos y especialmente respetando los derechos humanos.

Artículo 6. La Policía actuará de acuerdo al Reglamento Interno de ética de la institución...

Artículo 7. El comportamiento de la policía se determina por el código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, promulgado por la Naciones Unidas.

En el inciso 4 de este artículo define sobre las relaciones con la comunidad: Establecer intercambios y colaboración con las distintas organizaciones de la sociedad civil, con el fin de implementar conjuntamente la solución a problemas de las comunidades, observando en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con los ciudadanos, manteniendo una actitud de colaboración y eficiencia en los servicios que presta la institución.

Fundamento Legal de la Participación Ciudadana

El Artículo N° 7 de la Constitución Política de la República de Nicaragua, expresa que Nicaragua es una República Democrática, participativa y representativa. La democracia participativa se refiere al pleno acceso de la población a los procesos de toma de decisión de carácter público y al reconocimiento de grupos sociales como sujetos de derechos y a los mecanismos de organización y participación de estos en la construcción nacional.

La Constitución en su artículo N° 50 señala textualmente “Los ciudadanos tienen derecho de participar en igualdad de condiciones en los asuntos públicos y en la gestión estatal”. Igualmente establece que “Por medio de la ley se garantizará, nacional y localmente, la participación efectiva del pueblo”

La Ley de Municipios (Leyes 40 y 261) le da una importancia fundamental en materia de participación ciudadana, pues es la que desarrolla el tema en el ámbito local, cumpliendo con el postulado del artículo 50 constitucional.

Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos.

En Materia de Derechos Humanos Nicaragua ha ratificado los principales tratados Internacionales, entre ellos tenemos:

- 1) Convenios de Derechos del Niño (5 de octubre de 1990)
- 2) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (12 marzo 1980)
- 3) Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (12 marzo de 1980)
- 4) Convención sobre Todas las Formas de Discriminación Racial (15 de Febrero de 1978)
- 5) La Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem Do Para, 27 de octubre 1981)
- 6) Convención Internacional para erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

En la Política Policía- Comunidad Derechos Humanos se definió el Establecimiento de relaciones sociales adecuadas a los intereses de los distintos grupos sociales en la comunidad.

Además de las diferentes formas de relación con todos los actores nacionales y sociales comprendidos en la comunidad. Esta relación es el fundamento para cumplir la misión de servicio en el cual descansarán los diferentes tipos de acciones.

Para el cumplimiento de esta misión, hemos concebido como una filosofía de actuación policial, el establecer y fortalecer permanentemente relaciones estratégicas con la comunidad.

El respeto a sus diferencias sociales, económicas, culturales, políticas, étnicas, religiosas, territoriales y administrativas nos permitirán acercarnos, identificarnos, informarnos, analizar y desentrañar en conjunto con la comunidad las amenazas de inseguridad, lo mismo que articular esfuerzos, recursos y tiempo en orden de prioridad.

La institución reconoce la validez e importancia de los mecanismos de control social que ejerce la sociedad civil y está convencida de que la actuación policial solo tendrá éxito con la colaboración de la comunidad.

El ser humano es de naturaleza comunitaria, es decir que nace y desarrolla sus potencialidades a lo interno de la comunidad.

El delito es considerado un problema social dentro de la comunidad y por consiguiente su prevención debe ser asumida por ella misma en conjunto con la Institución Policial.

Los miembros de la Policía Nacional cumplen un doble rol : son parte de la comunidad y tienen a la vez la obligación de servirle con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad que permitan el desarrollo armónico de las personas.

La relación Policía – Comunidad se establecen y desarrollan con la comunidad, principalmente por las visitas casa a casa y por medio de sus distintas formas de organización, líderes naturales, religiosos, órganos de educación social, de protección a la niñez, la mujer y algunas formas de actividades económico sociales.

Las acciones y las relaciones con estos grupos sociales es la siguiente:

- a). *Relación Policía – Comunidad (con la población en general)*
- b). *Relación Policía – Instituciones (con autoridades civiles, organismos no gubernamentales e instituciones del Estado)*
- c). *Relación Policía –Gremios y Asociaciones (con gremios asociaciones y empresas privadas)*

II Justificación (Problemática: Síntesis del Problema Preguntas Problema)

Ante la inexistencia de un documento que registre de manera sistemática y evolutiva la experiencia y resultados del trabajo realizado por la Policía Nacional de Nicaragua, respecto a los Comités de Prevención Social del Delito y expresiones organizativas en la relación Policía-Comunidad y Derechos Humanos, se hace necesario sistematizar esta experiencia que en la actualidad se encuentra dispersa y no documentada.

La Sistematización es importante toda vez que no es fuente que las instituciones sistematicen su experiencia, por lo que esta se pierde y con ello los conocimientos, métodos, técnicas y procedimientos que han sido exitosos.

Asimismo, es importante destacar los resultados obtenidos en la aplicación de la Política Policía Comunidad - Derechos Humanos, durante los años 2005 – 1er Semestre 2008, en el Distrito III de la ciudad de Managua, referido a los resultados positivos derivados de los estrechos vínculos con la sociedad.

Se hace de real importancia este trabajo para potencializar y dar a conocer a la comunidad la relevancia de su participación en esta tarea que ha permitido dar respuesta positiva a una de las necesidades prioritarias de todo ser humano que es la protección de su integridad física y emocional, como de sus bienes, lo cual se ha derivado de la prevención del delito, permitiendo una mayor percepción de seguridad ciudadana y una mayor credibilidad hacia la institución policial.

En este contexto es importante señalar que la Primera Comisionada Aminta Granera, Directora General de la Policía Nacional, se ha referido en múltiples ocasiones a los ejes de trabajo en su administración, como son “Una policía fuerte, una policía digna, una policía apegada a derecho y una policía con vocación de servicio”. También la Directora Granera ha destacado el lema “Desde la comunidad, por la comunidad y para la comunidad” que es la expresión misma del Modelo Policial Nicaragüense.

Este trabajo de curso, servirá para la toma de decisiones de la Delegación Policial donde se desarrollará, a partir del rescate de las experiencias y lecciones aprendidas, que se deriven del proceso de sistematización.

También servirá como insumo para el seguimiento estratégico que realiza la Dirección de Seguridad Pública en el eje de trabajo preventivo con la comunidad, para retomar los elementos positivos para las experiencias de otras unidades policiales y superar las debilidades existentes.

Este estudio es de interés de la Dirección de Convivencia y Seguridad Ciudadana, en cuanto a apoyar los resultados de esta sistematización, para su divulgación en provecho de la labor concientizadora que se desarrolla por la seguridad.

La Academia de Policía, obtendrá un producto académico innovador en la historia educativa de los Posgrados, que no han realizado como abajo de fin de curso la experiencia de Sistematización. Por tanto; este trabajo es importante, por ser Pionero en los tipos de investigaciones desarrolladas, sentando las bases de una cultura institucional de rescatar experiencias vividas en temas relevantes en los diferentes ámbitos de la función policial. **(Véase anexo 5: Guía para elaborar el objeto de la Sistematización)**

III Objetivos

OBJETIVO GENERAL

§ Compilar las prácticas de cómo se ha aplicado la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas del Distrito III, para que a partir de las experiencias más significativas se aporte a mejorar la praxis de esta política.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Con los resultados de la sistematización se pretende:

1. Rescatar las experiencias más relevantes de los resultados obtenidos en la aplicación de la política integral Policía Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas en la prevención del delito, el profesionalismo de la policía, el enfoque de género y respeto de los derechos humanos, en la Delegación Policial Distrito III, Managua, Nicaragua, ante el período 2004 al I Semestre de 2008.
2. Reflexionar cómo ha evolucionado la aplicación de la política integral Policía Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas, en la Delegación Policial Distrito III, Managua, Nicaragua, ante el período 2004 al I Semestre de 2008.
3. Contribuir al profesionalismo de los actores policiales y equipos de trabajo de la Delegación Policial Distrito III, a través de los aprendizajes obtenidos de la sistematización del trabajo que desarrollan con la comunidad.
4. Aportar al fortalecimiento en la aplicación de la política integral Policía Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas la Delegación Policial Distrito III, reflexionando críticamente las lecciones aprendidas para mejorar el trabajo desarrollado.
5. Divulgar los aprendizajes resultantes de la sistematización, a lo interno de la Academia de Policía, con actores claves de la comunidad y personal policial de la Delegación Distrito III y las especialidades policiales involucradas.

(Véase Anexo 6: Guía para trabajar objetivos de Sistematización)

IV. Ejes de la Sistematización

- § El eje principal es el Trabajo desarrollado con las expresiones organizativas en la aplicación de la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos.**

- § El eje Secundario 1: La Profesionalización en la Preparación Continua de los policías para atender efectivamente el trabajo desarrollado con las expresiones organizativas en la aplicación de la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos.**

- § El eje Secundario 2: Los resultados de la Prevención del con base Comunitaria.**

- § Eje transversal 1: El enfoque de Género desarrollado con la niñez, la adolescencia y adultos, en la aplicación de Política Policía Comunidad (Interno y externo).**

- § Eje transversal 2: El respeto de los Derechos Humanos en la aplicación de la Política Policía Comunidad .**

(Véase Anexo 7: Guía para precisar los Ejes de Sistematización)

V Marco Teórico Referencial

En el marco de la Relación Policía-Comunidad surgen las expresiones Organizativas Comunitarias para la prevención del delito:

Estas Expresiones organizativas conformadas como comités son la instancia donde se articulan los (as) representantes de los diferentes sectores sociales con los (as) delegados (as) de la Policía Nacional, con el propósito de unificar esfuerzos y definir prioridades en los Planes de prevención del delito.

Los Comités son grupos de personas elegidas de manera democrática por la comunidad para organizar y conducir actividades, en beneficio de la misma, pueden ser re-electos por un periodo más o rotar de cargo. Sus cualidades han de estar definidas por la vocación de servicio, voluntad, solidaridad, humanismo y capacidad de liderazgo local.

Los (as) miembros, deberán contar con conocimientos básicos y/o ser capacitados en las siguientes temáticas:

- q Política Integral de la relación Policía – Comunidad y Derechos Humanos.
- q Derechos Humanos
- q Código de la Niñez y la Adolescencia
- q Violencia Intrafamiliar y Violencia Sexual
- q Género
- q Seguridad Ciudadana
- q Salud Sexual y Reproductiva
- q Medio Ambiente
- q Desarrollo Comunitario
- q Liderazgo Comunitario

Comités para la Prevención del Delito.

Esta forma de expresión organizativa, es la instancia directa donde el jefe de sector y otros funcionarios Policiales en coordinación con los diferentes actores sociales, desarrollan de manera directa la implementación estratégica de la Política de la Relación Policía- Comunidad, dando respuesta no solo a la seguridad de las personas y la prevención del delito, sino que realizando acciones propias al desarrollo social basados en la participación comunitaria, se denominan en su mayoría Comités de Prevención Social del Delito, los cuales en algunos casos y en dependencia de la problemática pueden asumir otro nombre sin que esto altere su naturaleza.

Las diferentes expresiones organizativas en las comunidades se crearán de acuerdo a los problemas y necesidades existentes en cada localidad, conformando las estructuras y definiendo funciones en las diferentes comisiones de acuerdo a sus propios intereses y realidades.

Ante la inexistencia de un documento que registre de manera sistemática y evolutiva la experiencia y resultados del trabajo realizado por la Policía Nacional respecto a la implementación de la Política Policía-Comunidad Derechos Humanos, se hace necesario sistematizar esta experiencia que en la actualidad se encuentra dispersa y no documentada.

La Sistematización es importante toda vez que no es suficiente que las instituciones sistematicen su experiencia, por lo que esta se pierde y con ello los conocimientos, métodos, técnicas y procedimientos que han sido exitosos².

Se hace de real importancia esta investigación para potencializar y dar a conocer a la comunidad la relevancia de su participación en esta tarea que ha permitido dar respuesta positiva a una de las necesidades prioritarias de todo ser humano que es la protección de su integridad física y emocional así como de sus bienes, lo cual se ha derivado de la prevención del delito, permitiendo una mayor percepción de seguridad ciudadana y una mayor credibilidad hacia la institución policial.

² Espinoza, Vergara, Mario, Sistematización de Experiencias Educativas y Sociales.

La sistematización es un proceso mediante el cual se hace legible la experiencia desarrollada mediante un proyecto o programa desde los distintos actores, de modo que se pueda comprender en su complejidad y potenciar aquellos aspectos que resulten relevantes para los participantes.

El proceso de sistematización se inicia haciendo una reconstrucción de la experiencia a partir de los relatos que aportan sus protagonistas. Para este efecto, se consideran como relatos todos los antecedentes que aportan las entrevistas y técnicas afines aplicadas a esos protagonistas con el objetivo de obtener información. También se consideran como relatos todos los documentos que se consiguen sobre esa experiencia.

La sistematización es un proceso en el cual los sujetos reconocen su práctica, la interpretan y la comunican. De ésta manera se alude a un proceso de producción de conocimientos, que permite comprender y analizar las acciones sociales. Además, permite vislumbrar el sentido de los cambios que se deben generar.

La sistematización adquiere un carácter de proceso de reflexión y a la vez de evolución; aparece como una primera síntesis de lo que se hace, busca recuperar lo hecho, haciendo posibles unas primeras teorizaciones sobre la práctica.

Principios básicos de sistematización:

Todo proceso de sistematización debe tener en cuenta un conjunto de principios básicos que otorgan validez y calidad al producto a alcanzar mediante la misma. Estos principios esenciales son:

1. Principio de Utilidad
2. Principio de Globalidad
3. Principio de Historicidad
4. Principio de Relatividad de la información
5. Principio de Pluralidad
6. Principio del Saber Popular

DEFINICION DE CONCEPTOS

DOCTRINA:

La Doctrina de la Policía Nacional de Nicaragua es el conjunto orgánico de ideas matrices, principios, valores éticos y normas basadas en las características nacionales, la tradición e historia de la Policía y en la ética profesional, que inspira y fundamenta, en concordancia con la Constitución Política y las leyes, todos los reglamentos, normas, procedimientos y disposiciones referentes a la organización, funcionamiento y actuaciones de la Policía Nacional.

CONCEPTO DE MODELO POLICÍA COMUNITARIA PROACTIVO:

Entiéndase por el Modelo Policial Comunitario Proactivo Inteligente, como la capacidad desarrollada de Monitorear constantemente el entorno para poder anticiparse a los cambios de necesidades, amenazas y expectativas de la población, que conduzca a determinar objetivos asequibles y factibles a corto, mediano y largo plazo, y la evaluación periódica de dichos objetivos y modalidades. Desarrollando los jefes a los distintos niveles la flexibilidad y oportunidad en la toma de decisiones, la planificación, la dirección y control de los objetivos trazados, estableciendo una comunicación interna ágil y sistemática, que permita socializar criterios, conceptos, metas, planes estrategias y las experiencias exitosas, que genere un empoderamiento de modelo y acciones consecuentes como un compromiso insoslayable, del miembro de la institución.

COMPONENTES DEL MODELO POLICIA COMUNITARIA PROACTIVA:

Es el procedimiento para disponer los servicios policiales al servicio de la comunidad para la identificación de problemas y el abordamiento conjunto de los mismos, en procura de la prevención del delito, la seguridad humana y el orden.

POLICIA COMUNITARIA:

Es el policía que ha desarrollado las capacidades, destrezas y habilidades mediante la capacitación y preparación continua, creándoles competencias para la solución de problemas vinculantes a la prevención policial y social, promoviendo la gestión comunitaria e interinstitucional.

POLICIA PROACTIVA:

Es la prevención policial, donde prevalece el sistema proactivo al reactivo, requiriendo de un policía bien informado y capacitado para prever situaciones delictivas, facilitando con su actuar la solución de problemas antes de que estos surjan, existiendo coordinaciones entre las unidades, respondiendo de manera rápida y eficaz a las necesidades de la ciudadanía.

Para esto es necesario la preparación continúa en las unidades, la actualización y adecuación de nuestro actuar dentro del marco jurídico institucional, siendo facilitadores en la resolución de problemas sociales, donde el ciudadano es la razón de ser y al cual se debe su servicio.

INTELIGENCIA:

Desarrollada en el modelo PCP, es un sistema operativo- retroalimentativo de acceso público, alimentado por todos los agentes de policía, quienes generan información que recolectan a través del contacto con las distintas fuentes de la comunidad.

Este sistema operativo – retroalimentativo, funciona como centro de inteligencia, desde un banco base de datos creado en la delegación policial y manejado por personal capacitado en análisis de información quien le brinda tratamiento administrativo, operativo y retroalimenta al mando para la toma de decisiones (le permite a los agentes policiales acceder y disponer de este banco de datos, el que podrá consultar de acuerdo a los intereses particulares de la especialidad, utilizado para la planificación operativa)

¿QUÉ ES VISIÓN? Y ¿QUÉ ES MISIÓN?

VISIÓN: “ve” la imagen de nuestro futuro; describe que deseamos crear, aunque para su realización los caminos son desconocidos. La visión clara y concisa da forma y dirección al futuro de la organización, ayudan a establecer metas concretas para que con sus integrantes se acerque progresivamente a su futuro proyectado.

Si en la organización se logra reflejar la visión personal de las y los involucrados, la visión es una fuente que otorga gran poder a la organización: genera energía, inspira y motiva a las personas, invita a asumir riesgos y a experimentar, ayuda a enfocar y provee una identidad común, crea compromiso y acción.

La visión debe visualizar imágenes positivas. Debe describir una situación existente en tiempo presente, como si sucediera ahora, anticipando la situación imaginada será imposible, evitando la incorporación de estados negativos.

La visión debe ser fundamentada en valores positivos, proyectando imágenes de un desarrollo justo y equitativo. No basta sólo tener clara la imagen del futuro, sin importancia del cómo será y cómo llegar para allá. También poderosos dictadores del mundo tenían su visión bien definida, pero su fin y sus caminos fueron monstruosos.

MISIÓN:

Es la razón de ser de la institución. Es la razón última y específica que busca la organización y que la distingue de otras. La misión define, quién es y qué es lo que continuamente tiene que ir haciendo la organización para lograr el cumplimiento de su visión.

La misión es una afirmación que describe el concepto de la organización y la naturaleza de su quehacer. Es la amalgama que une a la organización en sus diferentes momentos de desarrollo, define a quien sirve y los principios, bajo los que pretende funcionar. Provee un sentido de dirección y guía a la organización. Aclara el propósito básico de la institución.

PATRIOTISMO:

Amor a la patria nicaragüense y centroamericana, el respeto a sus símbolos, sus héroes, su historia, tradición y costumbres; búsqueda constante del bien de la patria y preservación de la unidad de la nación. Orgullo de pertenencia a la nación y a la región centroamericana, manifestado en la conducta, actuación y forma de vida y de la promoción de los valores nacionales.

LEGALIDAD:

La organización, funcionamiento y actuación de la Policía, se basa rigurosamente en la constitución y las leyes. Legalidad implica el apego irrestricto al marco legal existente, la defensa y promoción del estado de derecho, la promoción y defensa de los derechos humanos y la actuación imparcial sin distinción de raza, sexo, credo, posición política, económica o social.

HUMANISMO:

El ser humano es el centro y razón de ser de la actividad policial. El humanismo es elemento de cohesión interna y hacia fuera fortalece el vínculo de solidaridad con la comunidad. Expresión de humanismo por parte del policía, es su actitud de profundo respeto del ser humano y a su dignidad; su sensibilidad y solidaridad ante las personas; el respeto y promoción de los derechos humanos, la protección y seguridad de los derechos, libertades y garantías, en especial los de la niñez y de la adolescencia, y en general de la población.

PROFESIONALISMO:

Formación personal de los miembros de la institución, con una actitud constructiva motivada por la vocación de servicio, en correspondencia con las tendencias modernas de la ciencia y la tecnología, para elevar la capacidad de respuesta a las demandas y necesidades de la comunidad y del Estado en el campo policial. El profesionalismo tiene su expresión práctica en la actuación policial digna, técnica, consciente, firme, decidida, serena y ponderada, con apego estricto a los principios establecidos en la Constitución, las Leyes y Reglamentos.

INTEGRIDAD:

Honestidad, transparencia, compostura y decencia en la vida laboral, personal y social. Comportamiento acorde con la ley y las normas sociales, actitud ejemplar en todos los aspectos de la vida, que fortalezcan el honor de la Institución y sus miembros ante la sociedad.

VOCACIÓN DE SERVICIO HACIA LA COMUNIDAD:

Inclinación de los miembros de la Policía de servir a la comunidad y trabajar estrechamente con ella, dentro de un enfoque propositivo y preventivo y con el fin de cuidar sus intereses o satisfacer sus necesidades.

ESPÍRITU DE CUERPO Y ORGULLO POLICIAL:

Conciencia y convicción de pertenencia al cuerpo policial, que propician y promueven la solidaridad, cooperación, fortaleza, unidad y cohesión de sus miembros hacia fines y objetivos institucionales. Lealtad y fidelidad a la institución y cohesión alrededor de los principios, valores, visión y misión de la Policía Nacional plasmados en su Doctrina, así como defensa de los derechos humanos y garantías individuales de sus miembros.

Este valor debe ser visto como un vínculo de solidaridad y como el motor que mueve a un grupo para alcanzar un fin y no debe entenderse como la defensa de los miembros de la institución por situaciones ajenas a la razón de ser la misma.

EQUIDAD DE GENERO:

Eliminación de las diferencias innecesarias e injustas entre los policías mujeres y hombres; distribución y acceso a los recursos según las necesidades particulares de cada sexo y una distribución social justa de las responsabilidades, el poder y las recompensas para la contribución de las mujeres y los hombres en el desempeño y la gestión institucional. Asimismo, trato gualitario y equitativo de género a la población usuaria de los servicios.

VI. Metodología de la Sistematización

El proceso investigativo se llevará a cabo a través de diversos instrumentos que nos permitirán obtener los mejores resultados, entre los que destacan; la entrevista, el grupo focal y el análisis documental de fuentes escritas, la aplicación de entrevistas a funcionarios expertos conocedores del tema, grupos focales de 6 a 8 personas cuyos conocimientos permitan alimentar al investigador sobre las experiencias vividas al respecto.

Para definir la metodología de sistematización contestaremos las siguientes preguntas: **(Véase en anexo 10: Guía de Preguntas Orientadoras para definir la Metodología de Trabajo).**

1. ¿Qué método vamos a elegir?

La Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos, lleva cuatro años de implementación, por tanto la sistematización en el Distrito III, del Trabajo desarrollado con las expresiones organizativas en la aplicación de la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos es del **tipo de sistematización correctiva**, que implica hacer un alto al camino, para analizarla y rescatar lo aprendido.

Sus resultados buscan rectificar o reorientar las acciones para mejorar la intervención de la delegación policial del Distrito III, en cuanto a la aplicación de la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos, con las expresiones organizativas de la comunidad.

2. ¿Quién o con quiénes se va a sistematizar?

La sistematización tendrá como **equipo ejecutor** a tres oficiales mujeres estudiantes del XI Posgrado en Administración Policial, dos Nicaragüenses y una Mexicana. Las oficiales Nicaragüenses son Sub Comisionadas que ocupan cargos de Jefas de la Secretaría Ejecutiva en sus delegaciones policiales y tienen más de 25 años de experiencia en el trabajo policial, donde por el perfil institucional han acumulado bastante años de trabajo con líderes de las diferentes expresiones organizativas de la comunidad.

(Véase en anexo 8: Perfil del equipo ejecutor)

Los actores directos de la experiencia, son de dos tipos:

A nivel externo: Los líderes actuales de las expresiones organizativas e la comunidad, los gremios y las instituciones del Estado, organizados principalmente en los Comité de Prevención del Delito (CPSD) y los Co sejos de Poder Ciudadano de los barrios: Camilo Ortega, René Cisneros y San Judas

A nivel interno Institucional: Los y las policías del Distrito III actualmente vinculados directa e indirectamente con la comunidad e los barrios seleccionados, así como aquellos que iniciaron la experiencia de intervención de esta política y que ya no están ubicados laboralmente en esta delegación.

Dentro de los actores claves mencionamos a:

- 1 Jefe de Delegación actual.
- 2 Ex Jefe de delegación cuando se implementó la política.
- 3 II Jefe de Delegación.
- 4 Jefe de Seguridad Pública actual.
- 5 Jefe de Seguridad Pública que ya no está en la delegación y son concedores del proceso inicial de intervención cuando se implementó la política
- 6 Jefes de Sectores actores.
- 7 Jefes de Sectores que ya no están en la delegación y s n concedores del proceso inicial de intervención cuando se implementó la política

(Véase en anexo 9 perfiles de los actores directos)

3. Paso 1 ¿Qué procedimientos utilizaremos para la recogida de Información? Técnicas e instrumentos

Éste es un momento crucial del proceso de sistematización, para ello, es importante que en este momento tomemos en cuenta los e es de sistematización establecidos anteriormente para, en función de ellos, lantearnos las preguntas más pertinentes en esta fase:

- **¿Qué información primaria requerimos?**
- **¿Qué técnicas e instrumentos usaremos para obtener la información primaria?**

Para obtener de los informantes información confiable, pertinente, de calidad y lo suficientemente profunda, las técnicas a utilizar para la recopilación de la información son:

- Las entrevistas con profundidad
- Los talleres con grupos focales.

La entrevista con profundidad

- La guía de la entrevista responderá a los ejes de la sistematización con el fin de rescatar las experiencias en la aplicación de la política policía comunidad con las expresiones organizativas.
- Dirigida a los actores claves internos, externos y complementarios, y no incluirá muchos otros temas relacionados con la experiencia. Abarca los tres momentos básicos de ésta: la situación inicial, la fase de intervención y la situación actual, así como las lecciones aprendidas o recomendaciones para el futuro.

Véase en anexo 12, 13 y 14 guía de la entrevista a los actores claves internos y externos, así como una guía de entrevista a actores directos como Jefe de Dirección de Seguridad Pública y jefes relacionado al Proyecto Policía Comunidad.

Talleres con grupos focales

- La guía de grupo focal responderá a los ejes de la sistematización con el fin de rescatar las experiencias en la aplicación de la política policía comunidad con las expresiones organizativas.
- Los ejes de sistematización serán los ejes de discusión del grupo focal.
- Los grupos deben de ser entre 8 a 12 participantes, combinando en el taller policías y actores de la comunidad.
- En este taller se utilizarán las técnicas de lluvia de ideas y diagrama causa efecto.

¿Qué información secundaria está disponible?

La información secundaria: Guía de Análisis documental

La recopilación de la información más adecuada para la sistematización de una experiencia requiere de técnicas analíticas de análisis documental que permitan ubicar rápidamente los contenidos y los datos que se necesitan. Algunas de las técnicas para el tratamiento de la información se describen en el siguiente cuadro:

Cuadro: Técnicas de lectura

TIPO DE LECTURA	OBJETIVO
Lectura de exploración	Conocer sobre la experiencia.
Lectura de búsqueda de datos	Localizar información específica y datos.
Lectura Crítica	Comprender sobre la experiencia.

Véase en anexo 14 Guía para el análisis documental

4. Paso2: ¿Qué procedimientos utilizaremos para el Ordenamiento Plan de Análisis de información?

Una vez obtenida la información necesaria, se requiere proceder a su ordenamiento. Esta sección da respuesta a las preguntas siguientes:

- Ü ¿Cómo organizamos la información en forma clara y práctica?**
- Ü ¿Con base en cuáles elementos o categorías?**
- Ü ¿Cuáles son los consensos y disensos en cada uno de los temas?**

Aquí también es importante tener en cuenta los ejes de sistematización, así como los tres momentos claves de la experiencia (situación inicial, proceso de intervención y situación actual).

En cuanto a la información secundaria, se sugiere que se revise la documentación se elabore un cuadro en el que se precise la fuente (título o del documento), descripción de los temas tratados de interés para la sistematización y su ubicación (en qué páginas, capítulos, etc.); para qué aspecto o aspecto de la misma será útil, dónde se encuentra la documentación y quién será el responsable de obtenerla (Véase en anexo 15 Ordenamiento de la información secundaria).

Como instrumento para este ordenamiento de la información primaria, se propone el uso de una matriz de doble entrada (véase anexo 16: matriz de vaciado de información primaria), en la que se consignará lo esencial de las respuestas de cada entrevistado (columnas) a cada una de las preguntas planteadas durante la entrevista (filas). Esto, además de permitir vaciar ordenadamente la información recogida, también facilitará su análisis e interpretación.

Este tipo de matriz facilita el análisis de la información, pues permite una doble lectura: vertical, que ofrece una visión rápida de las respuestas de cada entrevistado, caso por caso, y una lectura horizontal, que da una visión global de las respuestas del conjunto de entrevistados con relación a cada pregunta o aspecto del tema.

En este punto también interesa conocer los acuerdos o desacuerdos principales que han surgido en las entrevistas. (Véase anexo 17: matriz de acuerdos y desacuerdos).

Estos instrumentos permiten establecer relaciones entre las diversas respuestas, cruzar variables (con relación a criterios como la edad, el sexo, el nivel de instrucción, la actividad, etc. de la persona entrevistada), hacer comparaciones, identificar relaciones de causa-efecto, etc., lo que dará las claves necesarias para abordar el paso siguiente.

5. Paso 3: ¿Qué procedimientos utilizaremos para el Plan de Análisis e interpretación de información?

Previamente al análisis e interpretación, se debe corroborar la información recopilada y completarla. En este momento, la participación de representantes de la comunidad y de la Policía es fundamental; por tratarse también de un ejercicio grupal, lo más recomendable es ejecutar este paso dentro de un **taller de devolución de la información**

En este taller, los actores involucrados continúan el proceso de identificación y definición de los conocimientos que han generado de manera individual y colectiva durante el desarrollo del proyecto. Las técnicas a utilizar permitirán construir una visión conjunta de la situación inicial, el proceso de intervención, la situación actual y, sobre todo, de las lecciones aprendidas.

Entre las opciones metodológicas, se sugieren las siguientes etapas descritas en el anexo 18 sobre Guía para el Taller de Devolución de Información:

También a lo interno del equipo facilitador una vez desarrollado el taller de devolución de información se desarrollará el **Taller de interpretación del equipo Sistematizador**: Además de contrastar y validar la información recogida en el terreno, se deberá profundizar en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos al interior del equipo técnico. Este paso se deberá dar mediante un **taller de interpretación** basado en el debate, la indagación (cuantificación y descubrimiento de elementos) y la reflexión (identificación de problemas y definición de alternativas), que responda a algunas otras interrogantes, descritas en el **Anexo 19 Guía para el Taller de interpretación del equipo Sistematizador**.

El planteamiento de estas interrogantes debe llevarnos a una reflexión crítica y profunda de la experiencia.

6. Paso 4: Síntesis de los aprendizajes

Como resultado del análisis y de la reflexión crítica realizados en el paso anterior, este paso consiste en extraer las conclusiones que, se sugiere, se formulen en términos de "lecciones aprendidas".

Este momento debería darse en el marco del taller antes mencionado, pues es aquí donde se generan los nuevos conocimientos, a partir del análisis de la práctica desarrollada. Las lecciones aprendidas no son simples resultados de una experiencia, sino producto de la reflexión sobre la misma.

El informe técnico de la sistematización

Al finalizar esta etapa de reconstrucción, análisis e acción de la experiencia, se redactará un documento que será el producto o resultado de la sistematización: el informe técnico. Este informe es el texto que servirá de base para divulgar la experiencia sistematizada.

Para preparar este informe, se considerará la estructura siguiente:

- 1. Los elementos preliminares**
- 2. El cuerpo central del informe**
- 3. Los elementos auxiliares.**

En el anexo 20 se adjunta las partes integrantes del informe técnico, los elementos que contiene cada una de ellas y algunas indicaciones sobre el contenido de esos elementos.

7. Paso 5: La comunicación de la Sistematización

Esta última etapa del proceso de sistematización, es la de difusión de sus resultados. Para el desarrollo de esta etapa, se proponen los tres últimos pasos del proceso, que son los siguientes:

1. Elaborar una estrategia de comunicación.
2. Diseñar y editar publicaciones y otros materiales de difusión.
3. Realizar eventos de socialización.

Una estrategia de comunicación para un proceso de sistematización no es otra cosa que un programa destinado a dar a conocer los resultados y las lecciones aprendidas de la experiencia sistematizada, a aquellas personas o instituciones que se considere puedan tener interés en ellas, como son:

- Ü Personal de la Delegación Policial Distrito III
- Ü Miembros de Seguridad Pública.
- Ü Estudiantes y docentes de la Academia de Policía

Segunda Parte: Resultados de la Sistematización de la Experiencia

I CONTEXTO: SINTESIS DEL CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL

Esta tendencia surge a raíz de los acuerdos de paz y democratización alcanzados en Centroamérica durante la década de los 90, donde se cambia el modelo de policía, ya que los modelos existentes hasta ese momento se encontraban supeditados a las fuerzas armadas, reconocidas por sus actuaciones represivas y politizadas, las cuales bajo ninguna perspectiva se ajustaban a los nuevos sistemas democráticos que tomaban fuerza en la región, además es de importancia destacar que a los cambios suscitados en los cuerpos policiales se involucraron a una variedad de actores internacionales y se produjeron de manera paralela a cambios institucionales que afectaron al sistema de justicia criminal, mediante la introducción de juicios orales y sistemas acusatorios donde se respeta la condición del imputado, dejando atrás sistemas inquisidores donde al acusado no se le respetaban sus derechos.

En los países centroamericanos y del Caribe, el ejercicio cotidiano de la gobernabilidad democrática se enfrenta a complejos problemas económicos, sociales y políticos: entre éstos el auge de la delincuencia nacional y transnacional.

El Tratado “Marco de Seguridad Democrática en Centroamérica”, que entre sus principales objetivos plantea: garantizar a todos los/as habitantes de la región, las condiciones de seguridad que les permitan participar y beneficiarse de las estrategias nacionales y regionales de desarrollo sostenible; establecer o fortalecer los mecanismos de coordinación cooperativa de las instituciones competentes para hacer más efectiva la lucha a nivel nacional y regional contra la delincuencia y todas las amenazas a la seguridad democrática que requieren el uso de fuerzas militares de seguridad o de policía civil, tales como el terrorismo, el tráfico de armas, la narco actividad y el crimen organizado; establecer un mecanismo preventivo de alerta temprana ante las amenazas a la seguridad.

En este contexto, el enfoque acerca de la seguridad ha venido cambiando gradualmente, en

las instituciones policiales de la región. Se concibe a seguridad como un derecho humano fundamental de las personas, para toda la ciudadanía, que parte de la cooperación entre la sociedad civil y el Estado, formulada como necesidad de asegurar tranquilidad presente y futura: seguridad preventiva.

Como resultado de la evolución del concepto de seguridad ciudadana, el acercamiento de las instituciones policiales a la comunidad se vuelve una necesidad e implica protagonismo y participación de la comunidad. El carácter preventivo de la acción policial, conjuntamente con la comunidad, debe desarrollar la capacidad de identificar circunstancias, condiciones y tendencias que indique la posibilidad de que ocurra un hecho de interés policial, para evitarlo o restringir sus efectos.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) de 1998, señala que los patrones centroamericanos de criminalidad son similares en edad y género de víctimas y victimarios, predominando hombres entre los 15 y 25 años. El BID sostiene que la violencia en América Latina es cinco veces más VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003

La inseguridad tiene altos costos sociales y económico y por consiguiente es un gran obstáculo para el desarrollo de la región.

De acuerdo a datos del Sistema Estadístico Policial de Centroamérica y el Caribe (SEPOLCAC), en el primer semestre de 2002 el número de policías iba desde uno por 172 habitantes en Panamá hasta uno por mil en Honduras. Los datos presupuestarios, en cuanto a seguridad de la ciudadanía, también son diferenciados: de tres a cuatro dólares por habitante en Honduras y Nicaragua a 14 en Costa Rica, 23 en El Salvador y 36 en Belice.

Los cuerpos policiales de la región, en el pasado, fueron aislados de otras instituciones, particularmente de la sociedad civil; en un contexto de dictaduras y conflictos armados. La seguridad de la población recae principalmente en los organismos de seguridad. Por otra parte, las fuerzas policiales perciben a los grupos juveniles como potenciales delincuentes, lo que se traduce en relaciones sumamente conflictivas.

En la última década algunas instituciones policiales han entrado en procesos de modernización y democratización, ejecutan esfuerzos significativos de cooperación con otras instituciones, organismos de la sociedad civil, grupos juveniles, comunidades, para trabajar en conjunto en la seguridad ciudadana³.

La relación Policía- Comunidad en el Distrito III, se inicia desde la estructuración de las primeras Unidades Policiales en la post guerra y liberación de 1979. Esta relación adquiere un carácter importante debido a que la policía se forma de combatientes populares.

En 1982 se implementa el primer proyecto de Jefes de Sectores con el fin de buscar como prevenir el delito, mediante la forma organizada de policías y Comités de Defensa Sandinista (CDS). Sin embargo ésta iniciativa no obtuvo sus logros debido a que: el Jefe de Sector fue limitada su toma de decisiones, al doble rol asignado de prevenir e investigar el delito.

A inicios de 1997 y 1998 la Jefatura Nacional de la Policía Nacional, inicia reuniones con los Jefes de las principales estructuras del país, para tratar el tema : Relación Policía- Comunidad, en donde se abordó en relación al aspecto conceptual y sobre la importancia de esa nueva tarea a nivel nacional, tomándola como un carácter estratégico. Para concretizar ésta tarea se realizaron talleres, surgiendo ésta misión por iniciativa de la Jefatura Sección de Seguridad Pública de la Policía Nacional, participando en el desarrollo personas invitadas de la sociedad civil, las que trabajaron en talleres conjuntamente con miembros de la Policía Nacional.

A finales de 1997 el Comisionado Julio González Sandoval asume la Jefatura del Distrito III y en el siguiente año inicia las primeras relaciones policía- comunidad, tales como seminarios con alcoholicos anónimos, jóvenes en riesgo proclives a la droga, Movimiento Comunal, Juntas Comunitarias de obra y progresos, sector transporte, iglesia y alcaldía.

El factor de inseguridad lo potenciaban los grupos juveniles (pandillas), por lo que en esa circunstancia la Fundación Nicaragua Nuestra inicia el contacto con la Jefatura del Distrito III, en donde se da inicio al primer taller donde asistieron 60 personas representativas del Distrito, saliendo a partir de ahí un plan de trabajo de la Policía Nacional para trabajar principalmente en el Barrio San Judas.

³ Carlos Bares Weeden, Director General, Policía Nacional De Panamá Relación policía comunidad un elemento para la modernización de la policía nacional de Panamá.

Con el apoyo de la Fundación Nicaragua Nuestra se real aban reuniones los días miércoles de cada semana entre la Policía y la Comunidad, saliendo como producto de las reuniones la Asociación de Vecinos. Por lo que ést iniciativa la Jefatura Nacional tomo la decisión de crear las PREVEMOS, Unidades Móviles de Prevención del Delito, lo que esto originó que en el Barrio San Judas diera origen a la vigilancia comunal, sirviendo como un enlace o mecanismo de control para el Jefe de Sector.

II El Trabajo desarrollado con las expresiones organizativas de la Comunidad en la aplicación de la Política

1. CÓMO FUE EL ACOMPAÑAMIENTO DE PARTE DEL NIVEL INSTITUCIONAL?

La implementación de la Política integral, Policía Comunidad y derechos humanos, requiere de una acción conjunta, en la que todas las especialidades deben articularse en un solo sistema para atender las necesidades de seguridad y servicio que la ciudadanía demanda.

La primera actividad que hemos revisado para recoger la experiencia es el **acompañamiento de la Institución**, para impulsar y garantizar la participación del funcionario policial en este proceso.

Los resultados de las entrevistas a los jefes de la delegación Distrito III y Jefes de especialidades de Seguridad de Tránsito, Seguridad Pública, DAEN, Secretaría Ejecutiva, afirman que ha habido capacitación a través de la Academia de Policía en todos los programas y niveles. Así mismo han coordinado seminarios sobre el tema involucrando al ministerio de la familia, de Salud, Instituto de Derechos Humanos, y otras instituciones, al inicio se practico un proceso de inducción entre compañeros en el cual él que tenía más experiencia apadrinaba al que se estaba iniciando.

Actualmente consideran que no se ha logrado la profesionalización en este aspecto pues el tema requiere de mayor capacitación, la teoría no ha sido suficiente, que se debe priorizar a los jefes de secciones quienes son los ejecutores directos de la política y no han tenido un buen acompañamiento, su nivel cultural es bajo y han avanzado con su propia iniciativa.

En este aspecto dos jefes de siete estuvieron en desacuerdo con relación de al acompañamiento de la institución en la implementación de la política, estos dos jefes señalan de manera categórica que no hubo ningún acompañamiento y que en la práctica han avanzado solos.

El criterio de los **jefes de sectores** en el tema de acompañamiento brindado por la institución policial en la implementación de la política, convergen en afirmar que han tenido acompañamiento de los Jefes de la Delegación Distrito III, jefes de especialidades, para conformar los Comité de Prevención Social al Delito, en el proceso de Asambleas para identificar los problemas de la comunidad pero de manera general los ocho jefes de sectores demandan mayor capacitación en el tema, que se impulsen, talleres, encuentros e intercambio de experiencias entre los jefes de sectores que tienen mayor experiencia.

Lecciones aprendidas.-

- 1.-Se destaca positivamente que la Institución Policial ha creado y desarrollado bastos programas para capacitar a la fuerza policial sobre el tema
- 2.- El nivel de Jefes de Delegaciones, Jefes de especialidades y de apoyo tienen buen conocimiento teórico, práctico y dominio de la metodología y sobre todo están sensibilizados de la importancia de implementar política de relación Policía – Comunidad.
- 3.- En el nivel de los Jefes de sectores, tienen buena experiencia en garantizar el vínculo con la comunidad, han sabido ser buenos facilitadores para las convocatorias y organizar a la comunidad en los C.P.S D, en la Vigilancia Comunitaria, trabajar con jóvenes que pertenecen a grupos de pandillas, sin embargo fue unánime la demanda de mayor capacitación.

2 CUÁL FUE SU EXPERIENCIA PARA ORGANIZAR LAS EXPRESIONES COMUNITARIAS EN LOS BARRIOS.-

En los lineamientos generales de la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos, establece relaciones sociales adecuadas a los intereses de los distintos grupos sociales en la comunidad, al respecto nos detallan sus experiencias el jefe, segundo jefe de la delegación, jefes de especialidades y jefes de sectores.

Los Jefes destacan de manera general que la relación en la comunidad se ha logrado con el trabajo sistemático de visita casa a casa la cual es realizada por el jefe de Sector.

De la relación con la comunidad han conocido que ellos ven a la policía como líder frente a las otras instituciones, por que la policía se acerca a la comunidad, promueve la relación con ellos para identificar sus problemas, atiende las alteraciones de orden publico, a los jóvenes, el maltrato a las mujeres o VIF, problemas de los colegios etc

Otra experiencia significativa es la disposición que tiene la comunidad, cuando los jefes de sectores convocan para realizar una reunión, acude sin demora, propone estrategias de enfrentamiento al delito, asiste a las capacitaciones, se comunica con confianza, brinda información, hace señalamientos, demanda y exige presencia policial.

También hicieron énfasis en que la relación comunidad – policía existe desde la génesis de la policía, la implementación de la política no es más que la teoría de lo que ya se hacía en la práctica.

La relación directa de los jefes de sectores con la comunidad ofrece reflexiones más detalladas de su experiencia, particularmente la realización de diagnóstico de jóvenes involucrados en pandillas en conjunto con líderes de la comunidad, las coordinaciones con líderes cristianos, profesionales que habitan en los barrios, UNIVERSIDADES, ONOG, Alcaldías, la conformación de equipos deportivos, encuentros, Capacitaciones, hasta lograr integrarles a jóvenes a trabajos, o al estudio.

Consideran muy importante y la visita casa a casa, de esta actividad resulta la selección de líderes de la comunidad para organizar los C. P. S. D. y la vigilancia comunitaria a la promotoras de la Comisaria de la Mujer Niñez y Adolescencia, la visita casa a casa también les permite conocer a las personas que viven en el sector y que el jefe de sector entre en contacto con la comunidad sea conocido por lamisca.

Lecciones aprendidas.-

1.- Valorando la opinión sobre la experiencia de los jefes, jefes de especialidades y jefes de sectores en la práctica de organizar a la comunidad adquiere significativa relevancia la actividad de visitar casa a casa a la comunidad, lo cual genera las pautas para asegurar toda la estrategia de vínculo con la comunidad.

3.-CUÁL ES SU BALANCE DE FORTALEZAS Y ASPECTOS A MEJORAR CON RESPECTO A LAS EXPRESIONES ORGANIZATIVAS DE LA COMUNIDAD.

De manera general los jefes han destacado como fortalezas de la Institución policial con relación a las expresiones organizativas comunidad la disposición que tiene la comunidad a organizarse en los C.P.S.D.

La Vigilancia Comunitaria, promotoras de la Comisaría, y a lo interno cuenta con estructuras, funciones institucionalizadas, programas, proyectos, métodos, equipos de trabajo, oficiales especialistas en relación con la comunidad, El Modelo P. C. P. Convivencia y Seguridad Ciudadana.

EN LOS ASPECTOS A MEJORAR.-

- Definir la función de los Jefes de sectores de tal manera que pueda brindar un buen servicio de atención a la comunidad
- Evitar rotación a otras especialidades para garantizar la profesionalización.
- Delimitar el área de atención para que logre mantener buen control y dominio de su sector.
- Atender los problemas de la comunidad en el menor tiempo posible.
- Capacitar a los líderes en Temas de Genero, Derechos Humanos, por ser estos los ejes transversales de la política.

Lecciones aprendidas.-

Se debe capitalizar la disposición que en la actualidad demuestra la comunidad para trabajar con la institución, que la institución continúe mejorando y consolidando las condiciones y posibilidades necesarias para el Fortalecimiento de los procesos que garantizan la relación Policía Comunidad.

4.- APLICACIÓN DEL MÉTODO DE LOS 6 PUNTOS EN LA RELACIÓN CON LAS EXPRESIONES ORGANIZATIVAS DE LA COMUNIDAD.

Los Jefes afirman que el método de los seis puntos se aplica e interpreta de diversas maneras, en la práctica convocan a la comunidad, se hace un proceso de asambleas, de aquí surgen insumos para la elaboración del P.O.A, el método no es nuevo, lo único que ha cambiado son los actores.

Consideran que no funciona de manera uniforme, y se requiere de mayor capacitación en las fuerzas policiales y la comunidad para que la planificación sea más acertada.

JEFES DE SECTORES.- En este aspecto casi en su mayoría difieren de la opinión de los jefes, ellos afirman que no conocen el método de los seis puntos, no les han capacitado, que les hace falta dominio, y las respuestas a este tema fueron las siguientes:

- De manera mensual se reúne con los C .P. S. D. con los cuales se han impulsado actividades deportivas con los jóvenes en riesgo a estos se les da seguimiento, están elaborando un censo en conjunto para implementar la vigilancia comunitaria.
- Ha trabajado con los cuerpos de protección física / que brindan información
- No hay registro constante de la micro localización del delito
- Falta difusión y capacitación a los C. P. S. D. sobre el tema
- Conforman la vigilancia comunitaria.

Analizando las actividades que desarrolla el Jefe de Sector, se puede asegurar que el método de los seis puntos es del manejo práctico, son ellos los que convocan atienden y desarrollan todo el proceso asambleario para la planificación, elaboran actas y utilizan los insumos en la planificación. Consideramos que lo que no manejan es el lenguaje técnico del M. P. C. P.

5.- EXPERIENCIA EN LA RELACIÓN POLICÍA COMUNIDAD CON RESPECTO A LAS EXPRESIONES ORGANIZATIVAS DE LA COMUNIDAD.

JEFES DE SECTORES.- Hay respaldo de la sociedad, la comunidad se organiza de la forma o estructura que la Policía se lo pide, funciona como está diseñado en la política de relación policía comunidad, generan información sobre la incidencia delictiva.

Se tiene contacto con líderes de las diferentes denominaciones cristianas, se trabaja en conjunto para atender y cambiar las actitudes de los grupos de jóvenes que están incidiendo en la seguridad, se organiza la vigilancia comunitaria.

En mantiene una relación fluida con las diferentes expresiones de la comunidad , con los grupos de jóvenes que están dando problema, con las madres de estos, con el vendedor ambulante, Directores de colegios, alumnos, profesores, religiosos etc.-

6.- EXPERIENCIA INICIAL DE TRABAJO COMO COMUNIDAD CON LA POLICÍA NACIONAL

LÍDERES DE LA COMUNIDAD.- La experiencia de trabajar con la policía inicia a partir de los años 80, se realizaba la vigilancia revolucionaria, la comunidad se organizaba por cuadras y eran coordinados por los Comités de defensa sandinista, en este tiempo no había venta de droga, los robos los delincuentes los realizaban más de día.

Actualmente hay experiencias de visitar casa a casa a la comunidad junto con la policía, para levantar diagnósticos, de grupos de jóvenes que están creando problemas, seguidamente se habla con los padres de estos jóvenes pandilleros, para que ellos incidan, se coordina con líderes cristianos y Universidades para dar charlas de autoestima, se inicio un proyecto de costura con las madres de estos jóvenes.

Al inicio las reuniones con estos grupos los jefes de sector las hacían en las calles donde se encontraban los grupos de jóvenes, esto hacia que se sintieran en confianza que aceptaran reunirse y plantear sus inquietudes, se fueron organizando equipos de deporte, hubieron instituciones que donaron útiles de deportes, se les consiguió becas de estudio, trabajo algunos hasta se integraron a la policía.

Otra experiencia es la de crear unidades preventivas en los barrios, la policía ponía de ocho a diez policías que realizaban patrullaje, cuando ante grupos de jóvenes los disgregaban, si estaban realizando alteración, tomaban sus nombres y al día siguiente el jefe de sector junto con el líder comunal hablaba con los padres. A través de esta actividad se logro bajar el índice delictivo en los barrios donde hubo desmovilización de grupos de jóvenes.

GRUPO FOCAL.- Coinciden con los líderes en la relación y actividades que realizaban en conjunto, sin embargo manifiestan que a partir del año dos mil cinco la relación de la policía con la comunidad ha venido cambiando, antes había más acercamiento a la policía las reuniones eran más sencillas, en las calles se hablaba con los padres de los jóvenes el jefe de sector realizaba visitas continuas. Los jefes llegaban a las reuniones con la comunidad.

8.- RELACIÓN POLICÍA COMUNIDAD A NIVEL DE DISTRITO

LIDERES DE LA COMUNIDAD.- De manera general considera siempre ha habido buena relación de la policía con la comunidad en todos los momentos, pero es necesario que los jefes actuales mejoren la atención a los líderes comunales

GRUPO FOCAL.- Los Jefes que han estado a cargo de la delegación han aprovechar esta relación en beneficio de la seguridad ciudadana.

9.- RELACIÓN POLICÍA COMUNIDAD A NIVEL DE JEFE DE SECTOR

LIDERES DE LA COMUNIDAD. Existe buena relación, escucha las demandas de la comunidad, realiza reuniones de manera sistemática, el jefe de sector logro una buena relación con los jóvenes llegaron a tener respeto como jefe de sector y hacia la institución.

GRUPOS FOCALES.- .ES NECESARIO MAYOR ACERCAMIENTO CON LA COMUNIDAD

10.- RELACIÓN POLICÍA COMUNIDAD A NIVEL DE JEFE DELEGACIÓN Y JEFE SEGURIDAD PÚBLICA

LIDERES DE LA COMUNIDAD.- La relación con el jefe de distrito ha sido muy buena, ya que es accesible. en algunas reuniones extra rdinarias ha participado el jefe de distrito. el jefe de seguridad publica únicamente ha participado en una asamblea, la cual fue a finales del mes de junio 2007.

Los jefes que han atendido el distrito. Bajan a la comunidad se eúnen con la comunidad, atienden los problemas y se comprometan con la comunidad la relación es muy buena pero se requiere de mayor capacitación para los miembros de los C.P.S.D. Para conformar un buen equipo de apoyo hacia la policía.

GRUPO FOCAL. es necesario mayor acercamiento con la comunidad.

Lecciones aprendidas.-

De manera general los líderes de la comunidad demandan mayor acercamiento de la policía, que se actué de manera responsable cuando se asuman compromisos ante la comunidad.

IV Los Resultados en la Prevención del Delito con base Comunitaria

JEFES:

PREGUNTA 1 ¿Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención del delito antes de la Política y después que se implementó la Prevención del delito con base comunitaria?

La policía desde su fundación ha trabajado en la prevención del delito con apoyo de los CPSD, anteriormente eran los CDS (Comités de Defensa Sandinista), consideramos que ahora se ha fortalecido con la Política de Relación Policía Comunidad., en donde se tiene mayor involucramiento y por lo tanto ha permitido la fluidez de la información y dar respuesta a algunos casos. Por lo que con esto se ha logrado alcanzar la confianza.

Ahora hay una mayor participación en la integración a los CPSD, en donde a los Jefes de Sectores se les ha exigido trabajo, presentando sus resultados por medios de actas, sin embargo se puede hacer mucho pero hay problemas de recursos económicos, pero la comunidad es una forma de cómo prevenir el delito.

Es por eso que es necesario sensibilizar a las diferentes formas organizativas de la sociedad, con el fin de que se organicen y a la vez brindarles capacitaciones. .

¿Cuál ha sido la experiencia de los resultados de la prevención del delito con base comunitaria?

De acuerdo a las entrevistas a los Jefes consideran que los CPSD y la vigilancia comunitaria ha venido fortalecer el trabajo preventivo, en donde al realizarse en conjunto se hace más fácil enfrentar y resolver la actividad delictiva, aunque todavía existen ciudadanos que consideran que la labor preventiva solamente le corresponde a la policía y a otros que es de toda la responsabilidad.

Algo importante destacar es que la comunidad ha roto el paradigma del temor de señalar o informar a la policía, por la misma relación y confianza que existe entre la policía y comunidad. Se debe participar en las diferentes acciones, compartir al lado de la comunidad en sus diferentes expresiones sociales.

JEFES DE SECTORES:

Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención del delito antes de la Política y después que se implementó la prevención del delito con base comunitaria.

Antes que se implementara la política no habían organizaciones y la incidencia delictiva era más, actualmente existen organizaciones lo tanto la ocurrencia delictiva es menos y se tiene la ventaja de que se conoce más información.

Aunque algunos ciudadanos tienen temor de hablar por las amenazas que reciben de los delincuentes.

Valorando de manera general como se comportaba antes e trabajar con la comunidad en el proyecto de desmovilización de jóvenes REGUNTA 1 ¿Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención del delito antes de la Política y después que se implementó la Prevención del delito con base comunitaria? Líderes para que se nos facilite la coordinación del trabajo y que haya confianza entre los mismos miembros de los CPSD.

Nosotros como Jefe de Sectores tenemos que dar confianza hacia las personas y de ahí seleccionar a los informantes o las personas de confianza.

Consideramos que existe poca atención por nosotros como Jefes de Sectores a los CPSD, sin embargo existe la disposición de la comunidad en colaborar.

Es importante señalar que los CPSD, CPC y la vigilancia comunitaria son la fortaleza de la institución policial y valoramos que son el pilar fundamental para la prevención del delito.

LIDERES:

LOS RESULTADOS EN LA PREVENCION DEL DELITO CON BASE COMUNITARIA.

PREGUNTA 1 ¿Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención del delito antes de la Política y después que se implementó la Prevención del delito con base comunitaria?

¿Cuál ha sido la experiencia de los resultados de la prevención del delito con base comunitaria?

Con el trabajo realizado con la comunidad, iglesias y otros organismos se ha logrado la desmovilización de algunos grupos de panderos de igual forma se ha reducido los delitos de robos y las alteraciones al orden.

No se ha logrado erradicar la venta de droga.

Grupos focales:

PREGUNTA 1 ¿Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención del delito antes de la Política y después que se implementó la Prevención del delito con base comunitaria?

Señalan los participantes de los grupos focales que cuando había vigilancia revolucionaria se controlaba cuadra a cuadra y el delito ocurría más en horas del día que de noche.

Algunos de los ciudadanos que la comunidad anteriormente trabajaba de manera más unida y dicen que tenían autoridad. Ahora ésta institución tiene que acercarse más a la comunidad para lograr el enfrentamiento a la actividad delictiva y generar confianza entre los CPSD Y los CPC.

Como se ha reflejado la experiencia profesional y conocimientos del Jefe de Sector para atender los problemas de la comunidad en el barrio. Que sugerencias tiene para mejorar éste aspecto.

Se debe mejorar el vínculo con la comunidad y que le de mayor atención a los CPSD, Vigilantes Comunitarios y Consejos Locales Sandinistas.

Que Asuntos Juveniles trabaje con los padres de jóvenes en riesgo

V La Profesionalización del personal Policial

JEFES:

En relación a la capacitación de los actores sociales para implementar la política tenemos que se tuvo experiencia de los países de: Panamá, Cuba, Argentina, Checoslovaquia y Rusia.

Después de los ´90 iniciaron los cursos a otros países como: España, China, Taiwan, Estados Unidos y Escuela de FBI.

Sin embargo ha habido poca capacitación a los Jefes de Sectores.

Refieren que es acertada la decisión de la Jefatura Nacional en asignar a un oficial de Preparación Continua en los Distritos y Delegaciones.

Algo importante es que la Academia de Policía continua preparando a monitores sobre temas estratégicos, pero hace falta mayor capacitación a las fuerzas policiales, así como la divulgación.

En cuanto al balance actual de las fortalezas y aspectos a mejorar con respecto a la preparación continua de los policías, los diferentes Jefes señalan de que se considera importante dar capacitaciones más sistemáticas a los Jefes de Sectores, ya que esto se ha dejado de sistematizar por parte de la Academia.

Asimismo en el Distrito es importante darles una hora de clase diaria a los Jefes de Sectores, con el fin de mejorar la preparación de estos compañeros, para esto el Oficial de Preparación Continua se debe involucrar más en conocer las necesidades de capacitación.

Hace falta promover la profesionalización de la relación policía-comunidad.

Ha habido capacitaciones en el tema de Policía comunitario, Modelo Táctico Básico, pero en éste último hace falta más explicación, debiendo hacerse por especialidades, porque aún existe dificultad para su aplicación.

Es necesario que se redefina las funciones del Jefe de Sector con el fin de que este permanezca más en el territorio.

Referente a las acciones de capacitación en especial sobre el método de los seis puntos, no se ha recibido lo suficiente, pero en el Distrito se han efectuado charlas, por lo que su aplicación ha sido poca y la función únicamente se le ha dejado a Seguridad Pública.

Sin embargo éste método no es nada nuevo, ya que desde hace muchos años se ha estado realizando.

JEFES DE SECTORES:

En relación a la experiencia de capacitación para implementar la política algunos refieren que han sido capacitados en la Academia y a nivel interno del Distrito, haciendo énfasis de como relacionarse con la comunidad, como organizar a la comunidad en los Comités de Prevención Social al Delito otros señalan que no han tenido participación en las preparaciones y que lo poco que conocen de su trabajo lo aplican en su barrio.

Refieren que han recibido capacitaciones sobre otros temas relacionados a : Violencia Intrafamiliar, Trata de personas, Ley 510, Derechos Humanos, Practica de Táctico Básico, Derechos Humanos, Género, Uso de la Fuerza, Autoestima y Actuación Policial . Por lo tanto considera que debe ser más sistemática y darle la importancia.

Asimismo ha recibido capacitaciones sobre el uso y abuso de las drogas y el alcohol.

La experiencia de preparación continua para aplicar adecuadamente la política algunos Jefes de Sectores señalan de que con las pocas capacitaciones que han recibido han puesto en práctica los conocimientos para poder aplicar la política, pero no contamos con recursos para que ésta política se cumpla en un 100%. Por lo tanto recomiendan que se impartan temáticas de acuerdo a la coyuntura.

Como Jefes de Sectores hacen las visitas casa a casa, algunos de ellos refieren la experiencia adquirida de cómo organizar la vigilancia comunitaria, la relación con sus líderes con el fin de dar confianza a la población.

Señalan algunos Jefes de Sectores que realizan reunion días y otros dos veces al mes.

CPSD, cada (8

LIDERES:

Como se ha reflejado la experiencia profesional y conocimientos del Jefe Sector para atender los problemas de la comunidad en el barrio.

El Jefe de Sector debe saber como relacionarse con sus líderes, así mismo debe tener buenas relaciones humanas con el objetivo de crear confianza en la población.

Algunos líderes dicen que el Jefe de Sector asignado al barrio no lo conoce ni saben como se llama.

Pero sí existen Jefes de Sectores que realizan reunion s cada ocho días con los CPSD, ya que éstos demandan problemas de seguridad a los cuales se quiere respuesta de parte de la institución policial.

Sabemos que hacen falta recursos humanos y económicos ara que ésta política cumpla con las expectativas deseadas.

Que sugerencias tiene para mejorar este aspecto.

GRUPOS FOCALES:

La policía ha buscado el apoyo de la ciudadanía haciéndolo a través de los CPSD. Asimismo se hacen visitas constantes al barrio por parte del Jefe de Sector y se reúne con los CPSD, por lo que tiene pleno conocimiento de la comunidad por parte de los líderes.

VI El enfoque de Género y el Respeto de los Derechos Humanos desarrollado con la niñez, la adolescencia y adultos, en la aplicación de la Política Policía Comunidad

Considerando que una de las prioridades de la humanidad es la igualdad entre las personas, la Policía Nacional incluye en el Plan Estratégico los tópicos de Género y Derechos Humanos como eje transversal integrados en el Desafío No. 1 que a la letra señala **“Mejorar la Convivencia y Seguridad Ciudadana, fortaleciendo la Relación Policía-Comunidad y Derechos Humanos”**, cuyo objetivo es **“Consolidar el concepto y potenciar las relaciones Policía-Comunidad, como estrategia orientada a fortalecer la capacidad institucional mediante el involucramiento de la ciudadanía, instituciones del estado, gobierno y alcaldías municipales para el trabajo preventivo e investigativo”**.

Bajo este lineamiento las acciones encaminadas a cumplir con este objetivo bajo la necesidad de fortalecer los vínculos de la policía con la sociedad, se han implementado por expertos en ciencias de la conducta⁴ en los diferentes distritos que integran la delegación de Managua, se han enfocado a lo establecido en dicha Política.

Esta histórica vinculación ha sido recorrido diversas etapas que marcan la historia de Nicaragua, sin embargo en todas ellas se ha podido observar el trabajo que se hace con la sociedad.

En este contexto ha sido considerado el estudio de la implementación de la Política señala en el acontecer actual de la vida nicaragüense, toda vez los grandes cambios sociales, económicos, políticos y culturales, lo que ha llevado a la institución policíaca a puntualizar sobre los temas que permiten una vinculación directa de la dependencia con la comunidad.

⁴ Conjunto de disciplinas que se ocupan principalmente de la comprensión, predicción y control de la conducta humana, y en especial de los tipos de conducta que se desarrollan en las relaciones interpersonales.

Diccionario Encarta 2007. 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Es por lo anterior que se ha realizado un minucioso estudio de la aplicación de la Política señalada, en la cual además del trabajo de campo realizado en sectores vulnerables para la comisión de delitos, se aplicaron entrevistas aplicadas a funcionarios de distintos niveles de la Policía Nacional en específico del Distrito III.

Derivado de la pregunta ¿Cómo se abordó desde el inicio que se implementó esta Política el tema del respeto de los Derechos Humanos?, las respuestas estuvieron agrupadas en los siguientes aspectos; capacitación, comunicación, recursos y aplicación.

Respuestas de altos mandos nos permiten saber que la institución con apoyo del jefe de distrito, (quien tiene basta experiencia en el tema y en las Policía Nacional) ha participado en la capacitación del personal ya sea de manera formal o informal, en el tema de Género y Derechos Humanos, así como para atender a la población y promover el respeto a estos dos tópicos, dando a conocer estos conceptos a la población en general por medio los Comités de Prevención Social del Delito (CPSD), mediante los jefes de sector que son quienes conforman el vínculo directo entre la sociedad, adquiriendo de esta manera insumos directos de la sociedad recojiéndolos en las asambleas que se llevan a cabo los diferentes barrios, conociendo las necesidades y prioridades de los habitantes de la zona de estudio. A este resultado se suman las entrevistas aplicadas a diversos medios quienes corroboran las acciones emprendidas por la Policía Nacional de dar a conocer los Derechos Humanos.

Sin embargo en un bajo porcentaje de entrevistas, los de las respuestas señalan que esta medida no les ha favorecido del todo, toda vez que el propio delincuente les acusa de violentar los derechos humanos.

Contrariamente, los ciudadanos responden a esta pregunta que en sus distintos barrios la cátedra de Género y Derechos Humanos no se ha dado, por lo que de manera ágil solicitan se les de este tipo de charlas, sin embargo el apoyo de los medios de comunicación conocen del tema y señalan los han tratado de aplicar.

Cabe destacar que uno de los principales ejes de la sistematización de las experiencias en la relación policía comunidad, permite además de conocer su aplicación, realizar una visión crítica para poder delinear las acciones de la policía, cabe señalar que algunos actores externos señalaron la falta de integración de los jefes de sector en la comunidad, por lo que entre sus demandas solicitan sean atendidos por el propio jefe del Distrito III.

En torno a la pregunta ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar en la aplicación del tema de Respeto de los Derechos Humanos en la relación Policía Comunidad?, las respuestas del primer grupo de entrevistados (comisionados) versaron en la creación de áreas en el Distrito y aplicación de esta medida, sin embargo personal de mandos medios destacó que los primeros derechos humanos violentados eran los de ellos, debido a que ante la falta de personal, sus cambios de turno y descanso no eran respetados, por lo que a su vez señalaron que para la correcta aplicación es necesario que sus derechos sean atendidos, para así poder llevar una buena cátedra de los derechos humanos, a los barrios en que trabajan y así implementar la Política.

Como respuesta a la pregunta ¿Cómo se abordó al inicio el enfoque de Género dentro del Distrito al implementar esta Política? Se puede observar que antes de la aplicación de la Política las cuestiones de género no tenían la necesaria atención, por lo que a partir de su aplicación en 2002 esta tuvo su aceptación y un empuje de su conocimiento, por lo que hoy día el equilibrio de la concepción de género se encuentra en un punto medio en que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades en la instrumentación, aplicación y toma de decisiones en cualquier ámbito de las diferentes actividades y actuaciones de la Policía Nacional, sin embargo se han dejado ver algunas muestras de insatisfacción por parte de sexo masculino, ya en el estricto sentido laboral, al expresar algunas dudas de las actuaciones policiales y de su capacidad de actuación en momentos graves de actuaciones con uso de la fuerza física.

¿Cómo se abordó al inicio el enfoque de Género con las expresiones organizativas de la Comunidad al implementar esta Política?, Respecto al enfoque de género a lo interno de la institución policial, los altos mandos señalaron que existe un equilibrio de personal con ambos sexos, lo que permite una mayor comprensión en la problemática laboral y personal de cada integrante del Distrito III, en tanto los mandos medios destacan que la integración de mujeres en las jefaturas de sector permitió que fueran más ágiles algunas cosas, sin dejar de lado las menores opiniones de que el sexo femenino, no podría ser útil para las labores de la Policía Nacional, sin embargo la palabra género ha ganado palabra y acción, ya que actualmente tanto en lo interno de la institución como lo externo con la aplicación de la política el equilibrio ha sentido precedentes, así como en los CPSD en los que así como hombres hay mujeres líderes, aunque continúa la falta de capacitación y especialización en el tema, lo cual responde a la pregunta ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar de los resultados del enfoque de Género a lo interno de la Policía y con relación a las expresiones organizativas de la comunidad?.

En torno a las preguntas relacionadas con el enfoque de género y la comunidad existe un desequilibrio, pues en algunas partes la ciudadanía responde que no ha sido guiada en este concepto y por lo tanto la aplicación de la Política solo es dada con los conocimientos con los que cuentan, sin embargo han notado que en la institución policial han sido integradas un mayor número de mujeres policías, sin embargo existen barrios en los que solicitado que se lleven a cabo reuniones con los vecinos a fin de extender el concepto de género, a nivel local.

VII Lecciones Aprendidas

1.-Se destaca positivamente que la Institución Policial ha creado y desarrollado bastos programas para capacitar a la fuerza policial sobre el tema

2.- El nivel de Jefes de Delegaciones, Jefes de especialidades y de apoyo tienen buen conocimiento teórico, práctico y dominio de la metodología y sobre todo están sensibilizados de la importancia de implementar política de relación Policía – Comunidad.

3.- En el nivel de los Jefes de sectores, tienen buena experiencia en garantizar el vínculo con la comunidad, han sabido ser buenos facilitadores para las convocatorias y organizar a la comunidad en los C.P.S D, en la Vigilancia Comunitaria, trabajar con jóvenes que pertenecen a grupos de pandillas, sin embargo fue unánime la demanda de mayor capacitación.

4.-Los esfuerzos aplicados por el personal institucional e permite de primera mano la relación policía-comunidad han sido importantes y valorados por la ciudadanía en general, sin embargo es importante dar mayor empuje a estas actividades a fin de fortalecer el vínculo.

5.-Valorando la opinión sobre la experiencia de los jefes, jefes de especialidades y jefes de sectores en la práctica de organizar a la comunidad adquiere significativa relevancia la actividad de visitar casa a casa a la comunidad, lo cual genera las pautas para asegurar toda la estrategia de vínculo con la comunidad.

6.-Se debe capitalizar la disposición que en la actualidad demuestra la comunidad para trabajar con la institución, que la institución continúe mejorando y consolidando las condiciones y posibilidades necesarias para el Fortalecimiento de los procesos que garantizan la relación Policía Comunidad.

7.-Analizando las actividades que desarrolla el Jefe de Sector, se puede asegurar que el método de los seis puntos es del manejo práctico, son ellos los que convocan atienden y desarrollan todo el proceso asambleario para la planificación, elaboran actas y utilizan los insumos en la planificación. Consideramos que lo que no manejan es el lenguaje técnico del M. P. C. P.

8.-De manera general los líderes de la comunidad demandan mayor acercamiento de la policía, que se actué de manera responsable cuando se asuman compromisos ante la comunidad.

9.- La aplicación de la equidad de género y derechos humanos se ve aplicada y fortalecida en el Distrito de estudio, toda vez que las autoridades que dirigen han sabido desarrollar los temas y llevado a todos y cada uno de los policías integrantes del mismo.

10.-Uno de los rasgos más importantes de los procesos de sistematizar haber aprovechado las experiencias de los actores lo cual nos ha permitido reflexionar y aprender de dichas experiencias.

VIII Conclusiones

. Vínculo interactivo entre Policía- Comunidad, con el fin de que ésta se apropie de la experiencia policial, de las relaciones interpersonales establecidas, lo que servirá como insumo para facilitar las relaciones Policía- Comunidad.

. En las capacitaciones que se continuarán desarrollado en la Academia, priorizar a Jefes de Sectores y personal vinculado a la tarea asignando en la Política Integral de Relación Policía- Comunidad, Derechos Humanos.

. Redefinir el rol de trabajo de los Jefes de Sectores, fin de que éstos permanezcan el 100% del tiempo en el territorio asignado, a como lo establece la política.

. Consolidar y aprovechar los espacios de organización, para el enfrentamiento de la actividad delictiva, tomando en cuenta la importancia de las diferentes expresiones organizativas para el éxito de la labor policial.

. Fortalecer las capacitaciones a los policías, dotándoles de conocimientos en materia de Relaciones Humanas, Derechos Humanos, Actuación Policial, con el objetivo de que permita elevar el nivel de las relaciones Policía- Comunidad.

. A nivel del Distrito III, se debe establecer canales fluidos de comunicación con los diferentes líderes de la comunidad, a través de organismos, entidades gubernamentales, no gubernamentales, líderes comunales y medios de comunicación, en donde permitan fortalecer y organizar el trabajo en conjunto.

. Es necesario hacer uso de los formatos que existen para el vaciado de las actividades en los CPSD ha fin de dejar un historial del mismo, el cual podría brindar mejores y mayores resultados.

. La falta de recursos humanos, materiales y financieros obstaculiza el desarrollo humano e institucional y por lo tanto sus resultados, por lo que es necesario sean asignados los recursos necesarios suficientes a fin de obtener mejores resultados para favorecer el trabajo de la institución el cual debe ir acorde a los grandes cambios sociales.

ANEXO I

Perfil del Programa de Estudio Política Relación Policía Comunidad

ANEXO II

Síntesis 1er Encuentro Nacional de Comités de Prevención del Delito

Informe Final del Primer Encuentro Nacional de los Comités de Prevención Social del Delito (CPSD), efectuado el 31 de Octubre y el 1 de noviembre 2007 en el Hotel Camino Real, Managua.

La divulgación y consulta sobre la Ley 510 (Ley de Armamento) efectuada en julio pasado a los CPSD de Managua, Masaya y Granada mostró que algo no andaba bien con dichas formas organizativas. De 30 grupos focales planificados se realizaron 20, el 67%, siendo una de las causas el escaso poder de convocatoria de la policía.

El estudio de esta divulgación y consulta, recomendó revisar y fortalecer la comunicación PN-CPSD, en particular lo relacionado al ámbito de trabajo del Jefe de Sector, así como la metodología y funcionamiento de los Comités.

Otro indicador fue que en el 2003 cuando se efectuó el Primer Encuentro de los CPSD de Managua, había 236 Comités, un informe de Seguridad Pública Nacional de julio 2007 revelaba que en Managua existen solo 91 CPSD. O sea, en vez de aumentar los Comités descendieron en 145.

Igualmente información de diciembre 2006 y julio 2007 muestra la atención del descenso nacional de Comités en siete meses pasando de 750 a 1662, acompañado con aumentos drásticos de CPSD en algunos departamentos (Chinandega pasa de 60 a 250, Carazo de 35 a 103, Chontales de 126 a 192, y descensos pronunciados en Managua de 111 a 91, León 192 a 104, Madriz 109 a 80).

Como balance general se puede decir que los CPSD han desempeñado un rol importante en seguridad ciudadana y es importante avanzar en su consolidación.

Ante ese panorama, se consideró necesario convocar a una reunión nacional de los CPSD y la Policía Nacional con el propósito de reflexionar sobre el camino andado, revisar las fortalezas y debilidades del trabajo y, tomar acuerdos alrededor de las estrategias de trabajo para el futuro, teniendo como guía de fondo el modelo de Policía Comunitaria Proactiva.

Fueron convocadas 225 personas: 109 delegados de los CPSD, 70 Jefes de Sector y, 46 Delegados de Especialidades y Órganos de Apoyo Nacional. La asistencia tuvo un nivel de cumplimiento del 96% en general.

De manera particular fue CPSD 95 asistentes (87.2%), Jefes de Sector 71 (101.4%) y, especialidades y Órganos de Apoyo 49 (106.5%). La participación por sexo fue: a) CPSD 57 (60%) hombres, 38 (40%) mujeres, Jefes de Sector 56 (79%) hombres, 15 (21%) mujeres, y c) Especialidades y Órganos de Apoyo 29 (59.2%) hombres y 20 (40.8%) mujeres.

El evento tuvo el respaldo directo del Comisionado Mayor Francisco Díaz Madriz, Jefe de Seguridad Pública Nacional, así como de su equipo Comisionado Miguel Maldonado, Comisionada Martha Lorena Valdivia y, Sub Comisionada Janett Largaespada. También cabe señalar la participación del Comisionado Mayor Alonso Sevilla y su equipo de trabajo.

Del mismo modo merecen reconocimiento los Jefes que desempeñaron la responsabilidad de Coordinadores de las 9 mesas de trabajo que se instalaron, quienes desde las comisiones de trabajo cumplieron las tareas encomendadas en el área informática, acreditación, organización del transporte y hospedaje para todas las delegaciones del país, divulgación, protocolo y otras tareas administrativas de soporte.

El impacto perseguido fue fortalecer la estructuración, papel y metodología de trabajo de los CPSD así como la comunicación y articulación en la acción de PN-CPSD, teniendo como guía fundamental el modelo de Policía Comunitaria Proactiva (PCP).

Conforme el impacto propuesto, los resultados esperados fueron:

- Establecidos los lineamientos para mejorar la estructuración de los CPSD a nivel municipal y departamental.
- Mejorada comunicación y establecidos lineamientos de coordinación de Jefes de Sector con CPSD.
- Electas directivas departamentales provisionales de los CPSD
- Delegados a la primera reunión de los CPSD se comprometieron a impulsar la estructuración y trabajo en el territorio.

- Obtenidos insumos para fortalecer la prevención del delito.
- Avances en el mejoramiento de la comunicación interna en la PN

El contenido de trabajo de las mesas se planificó en función de alcanzar los resultados esperados y, el impacto:

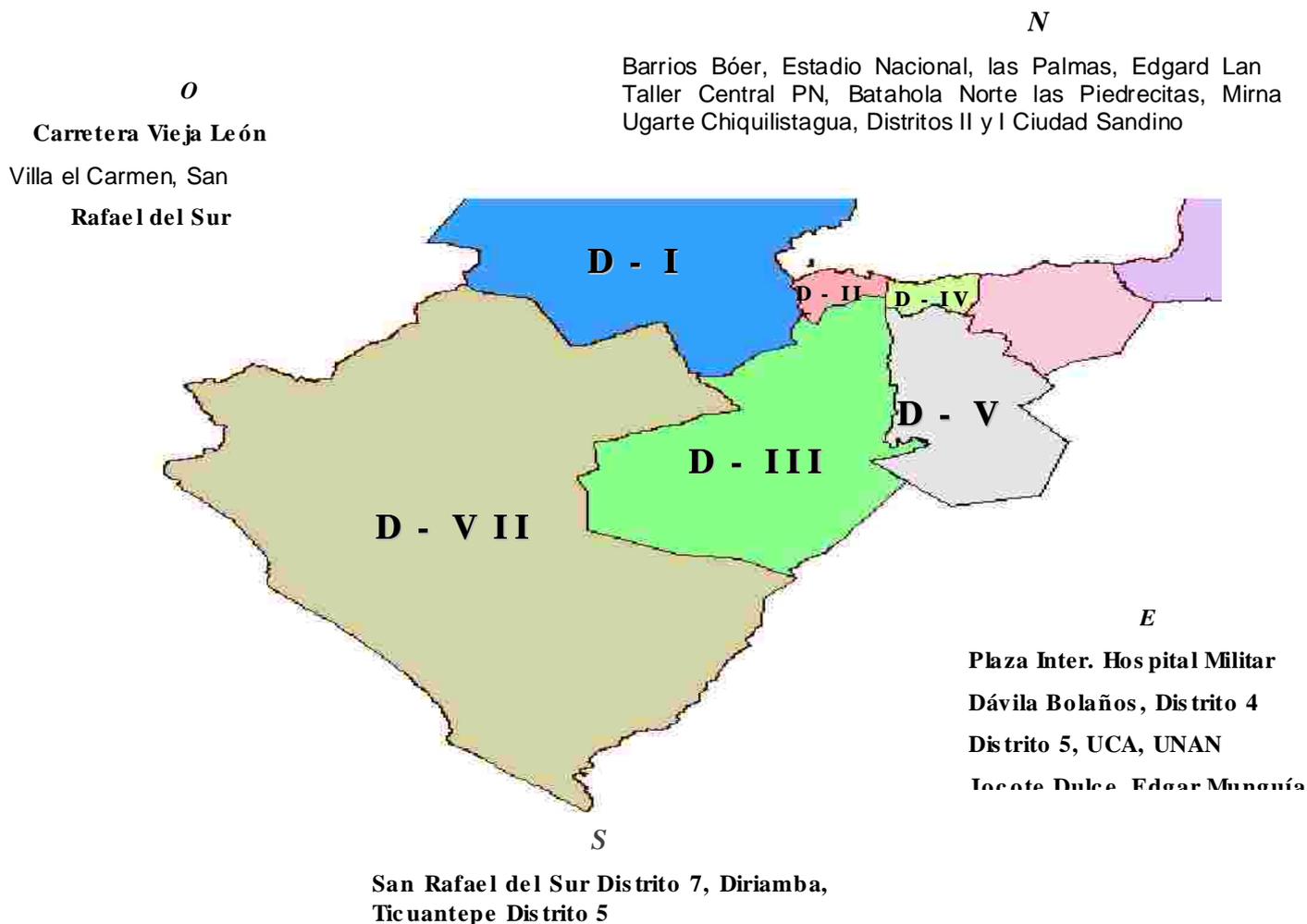
- 1. PROBLEMAS NACIONALES PRINCIPALES DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CPSD**
- 2. ACTIVIDADES NACIONALES PRINCIPALES PARA SUPERAR LOS PROBLEMAS DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CPSD.**
- 3. PROBLEMAS NACIONALES PRINCIPALES DE TRABAJO ENTRE LOS JEFES DE SECTOR Y LOS CPSD**
- 4. ACTIVIDADES NACIONALES PRINCIPALES PARA SUPERAR LOS PROBLEMAS DE TRABAJO ENTRE LOS JEFES DE SECTOR Y LOS CPSD**
- 5. RECOMENDACIONES DE ACTIVIDADES COMUNITARIAS NACIONALES PARA CONTRARRESTAR LA DELINCUENCIA Y EL DELITO**

ANEXO III

CARACTERIZACION

EL DISTRITO POLICIAL III DELEGACIÓN DEPARTAMENTAL DE MANAGUA.

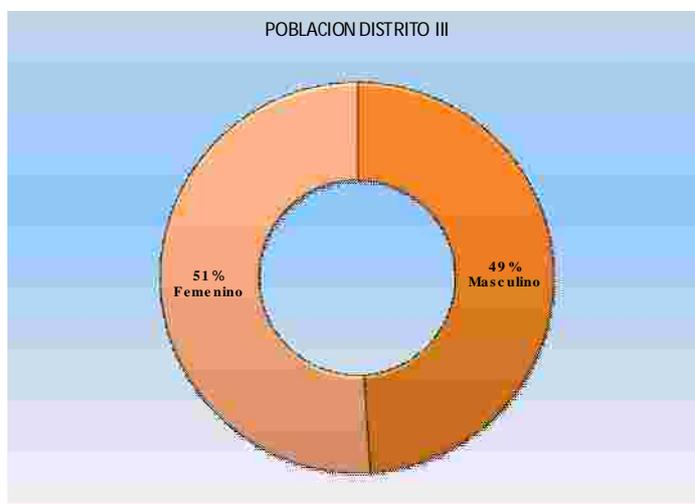
Geográficamente se encuentra situado en la parte Sur Occidental del municipio de Managua caracterizado por un área Urbana y otra rural de ocho comarcas, gran parte de su territorio se encuentra en la cuenca de las sierras de Managua.



SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS EN LA RELACION POLICIA COMUNIDAD-DERECHOS HUMANOS EN EL DISTRITO III DE MANAGUA PERIODO 2005-Julio 2008

Extensión Territorial	307.5 km ² .
Población	330,565
Densidad de la Población	1,075 Habitantes por Km ²
Población Flotante	150,000 ciudadanos por día
Población pro Edades 50.79 %	0 Años a 15 Años = 167,895 Habitantes
	16 Años a 25 Años = 126,702 Habitantes 38.32 %
	26 Años a Mas = 35,968 Habitantes 10.88 %

La población del Distrito III está integrada por 167.863 del sexo masculino equivalente al 49% y 169.702 del sexo femenino equivalente al 51% .



El número de policías en activo en el Distrito III es de 178 elementos (35% de ellos son del sexo femenino)

ESTADO DE LA RED VIAL.

El Distrito III cuenta con cuatro pistas y cinco avenidas importantes, el estado físico de pistas y avenidas, así como de las vías secundarias que distribuyen la circulación interna hacia los diferentes barrios se encuentra en regular estado.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Este Distrito tres es uno de los más poblados, en las calles del mismo se encuentran comercios, bancos, escuelas, e instituciones que son vulnerables para cometer ilícitos, lo cual podría ser una oportunidad, llevar a cabo patrullajes continuos en estas zonas y evitar delitos o una debilidad si no se toman las medidas necesarias y se cometen los delitos.

- § La principal actividad económica es el comercio, industria y sector servicio, seguido del agrícola en menor escala, entre esto se destacan las empresas: Casa Pellas, Industrias Delmor, El Eskimo, Nestle, Cementera Canal, Industrias Ortoprótisis e INDUQUINISA y 17 gasolineras
- § En esta zona se encuentran sedes nacionales de partidos políticos t como:
La secretaría del FSLN, PLC y ALN además están la Presidencia de la República, la Alcaldía de Managua y Centro Cívico.
- § Los mercados Israel Lewite y Oscar Pérez Cassar
- § Los canales 2, 10, 4, 8, 12 y 21, 13 emisoras de radios y 10 antenas de transmisión.
- § Además de 124 centros educativos, distribuidos (29 estatales, 12 privados con subvención, 42 Privados sin subvención, 34 Comunales y 7 educación superior.
- § Los bancos BANCENTRO, BDF, Banco Centroamericano de Integración Económica, BANPRO, BAC, Banco Uno.
- § Sedes de las Embajadas y Consulados de: Estados Unidos, Libia, Finlandia, Ecuador, Canadá, Alemania, Perú, Austria, Italia, Francia, Japón y Brasil

Estas empresas forman parte de las áreas de mayor vulnerabilidad, al concentrarse altos grupos de personas.

ANEXO IV

ACTIVIDAD DELICTIVA

Durante los tres últimos años el Distrito III ha presentado la siguiente actividad delictiva:

AÑO	2005	2006	2007
No. DELITOS	6901	8763	7526

El Distrito III ha ocupado de 2005 a 2008 el tercer lugar respecto a la comisión de los diferentes delitos, antecediéndole los Distritos V, en los que durante el 2007 registraron 13 679 ilícitos y 9 843, respectivamente.

Tendencia que se ha mantenido, toda vez que de enero a julio de 2008 ha concentrado 5 035 delitos, seguido del Distrito V, con 6 343 y VI con 10, 191.

La incidencia delictiva se jerarquiza de la siguiente manera por orden de importancia:

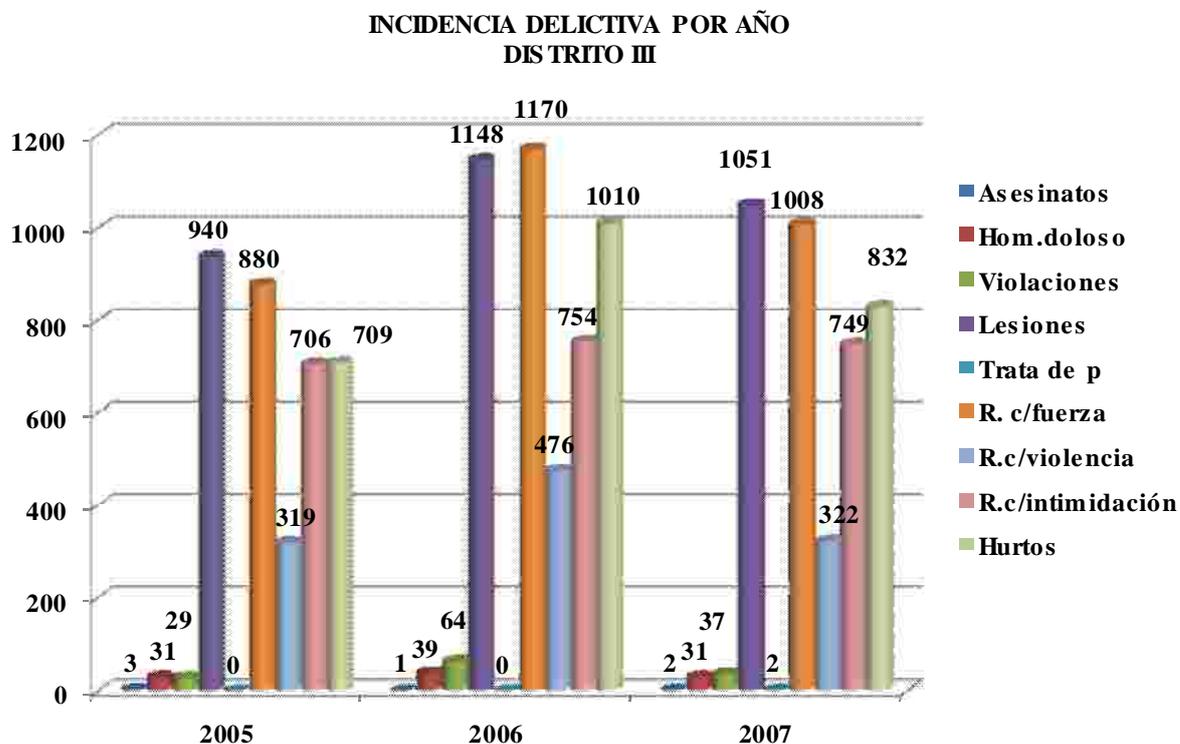
- Ø Droga
- Ø Robo con fuerza (casa de habitación)
- Ø Expendios de licor (violación de horarios)
- Ø Violencia intrafamiliar
- Ø Grupos juveniles en alto riesgo

por comisión en:

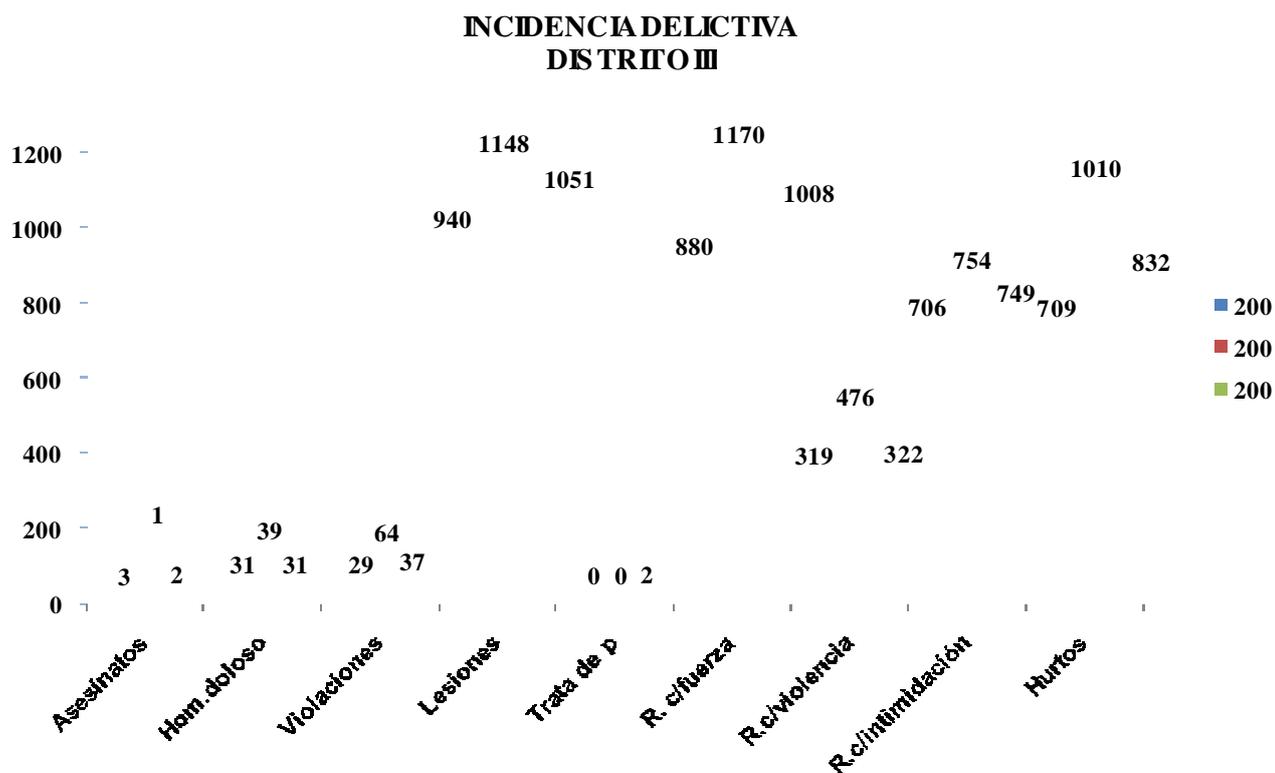
- ü Robo con fuerza
- ü Lesiones
- ü Hurtos
- ü Robo con intimidación
- ü Robo con violencia

SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS EN LA RELACION POLICIA COMUNIDAD-DERECHOS HUMANOS EN EL DISTRITO III DE MANAGUA PERIODO 2005-Julio 2008

De manera gráfica los delitos de mayor relevancia se presentan de la siguiente manera:



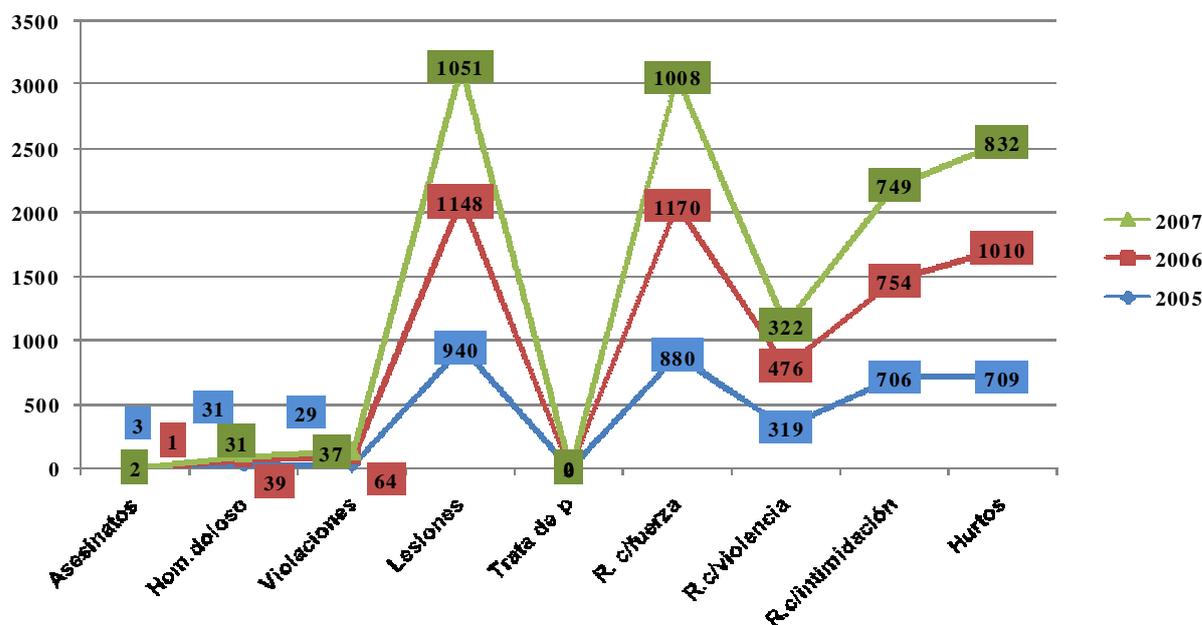
La gráfica nos permite observar que durante el periodo comprendido del 2005 al 2007, la comisión de delitos tuvo una variación, toda vez que durante el trienio de estudio, el año 2006 presentó un repunte.



Los delitos de mayor comisión en los años 2005 a 2007 son robo con fuerza, lesiones, seguido de los hurtos, robo con intimidación, robo con violencia, violaciones, homicidios dolosos y asesinatos.

SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS EN LA RELACION POLICIA COMUNIDAD-DERECHOS HUMANOS EN EL DISTRITO III DE MANAGUA PERIODO 2005-Julio 2008

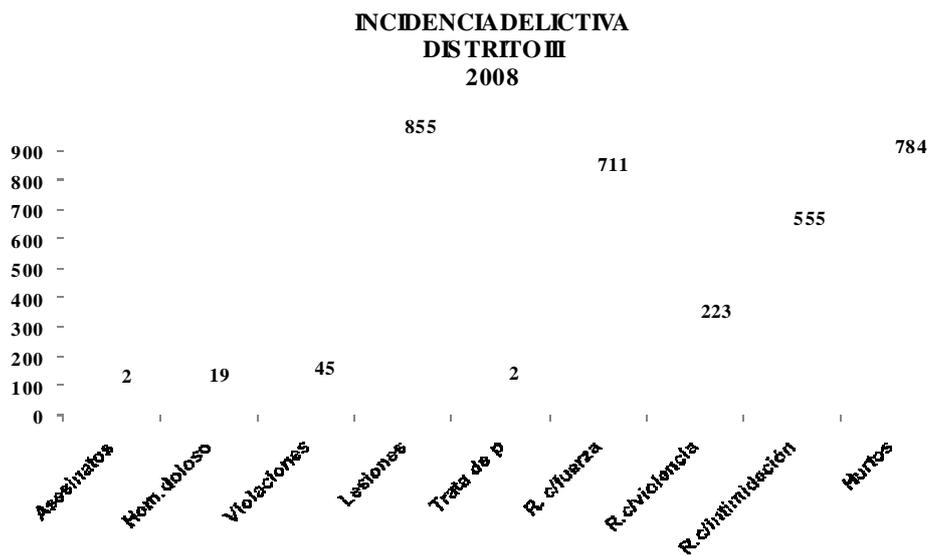
**INCIDENCIA DELICTIVA
DISTRITO III**



La gráfica nos permite tener una visión más acercada del alza y sus variaciones en los delitos durante los tres años anteriores al 2008

Toda vez que el año 2008 aún no termina no permite llevarse a cabo un análisis comparativo, por lo que se presentan a continuación en una sola gráfica los datos del año corriente, sin embargo se puede observar una clara tendencia a la alza del hurto, ya que durante el año inmediato anterior se presentaron 832 casos, en tanto que del mes de enero a julio de este año (2008) han sido contabilizados 784 delitos de este tipo, considerando con esta cifra que se comenten 112 hechos delictivos de este tipo por mes, como se puede observar de continuar con esta tendencia el total de casos del 2007 será rebasada por cometidos durante este año.

SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS EN LA RELACION POLICIA COMUNIDAD-DERECHOS HUMANOS EN EL DISTRITO III DE MANAGUA PERIODO 2005-Julio 2008



ANEXO V

Guía para elaborar el objeto de la Sistematización

Objetivo: Trabajar los pasos a seguir para definir el objeto de Sistematización (Justificación)

Preguntas :

1. ¿Qué experiencia vamos a sistematizar?
 2. ¿Sistematizaremos toda la experiencia, o sólo un aspecto o parte de la misma?
 3. ¿Abarcaremos sólo un período o una etapa determinada?
 4. ¿Con cuáles criterios seleccionaremos la experiencia y qué ponderación le daremos a cada uno de éstos?
 - ¿Cuál es su relevancia?
 - ¿Cuál es su validez?
 - ¿Cuáles son sus indicadores de innovación?
- ¿Es sostenible esta experiencia?

ANEXO VI

Guía para elaborar los objetivos de la sistematización

Objetivo: Trabajar los pasos a seguir para definir el objeto de la Sistematización

Preguntas :

- ¿Para qué sistematizar?
- ¿Qué producto queremos obtener?
- ¿Qué utilidad tendrá para nosotros como estudiante?
- ¿Qué utilidad tendrá para la Academia?
- ¿Qué utilidad tendrá para la Policía en sus diferentes estructuras?
- ¿Qué utilidad tendrá para la Comunidad?
- ¿Para quién más podría ser útil?

ANEXO VII

Guía para precisar los ejes de Sistematización

Objetivo: Trabajar los pasos a seguir para precisar los ejes de la Sistematización (Delimitación)

Preguntas :

1. ¿Por qué queremos sistematizar esta experiencia y no otra? ¿Cuál aspecto específico ha podido ser exitoso o fracasado, o bien, en qué aspecto ha sido innovador?
2. ¿Cuál será el enfoque central, el hilo conductor que a aviese el análisis de toda la experiencia? ¿Qué aspectos centrales de esa experiencia nos interesa sistematizar? Eje Principal
3. ¿Cuáles son los ejes secundarios?
4. ¿Cuáles son los ejes transversales?

SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS EN LA RELACION POLICIA COMUNIDAD-DERECHOS HUMANOS EN EL DISTRITO III DE MANAGUA PERIODO 2005-Julio 2008

ANEXO VIII

Grado/ Nombre y apellidos	Cargo	Profesión	Experiencia vinculada al Trabajo Policial con la Comunidad
sub. Comisionada. Lucrecia Trinidad Murguía Suazo.	Jefa Secretaria Ejecutiva Delegación Policial Departamento de León.-	Licenciada en Ciencias de la Educación, (Español)	Desde el año 2005 a la fecha he trabajado convocando, organizando y como Facilitadora en el proceso Asambleario que realiza la policía del Departamento de León con la comunidad y los diferentes autores sociales, para obtener insumos del P. O. A Foro de Derechos Humanos promovido por la Policía del Departamento de León.
Sub. Comisionada. Dora Del Carmen Santeliz Casco.	Jefa Secretararia Ejecutiva Delegación Policía. Departamento de Madriz.	Licenciada en Administración de Empresa.	Desde el años 2000 a la fecha he trabajado en la convocatoria, organización y como Facilitadora en el proceso Asambleario que realiza la policía del Departamento de Madriz, con la comunidad y los diferentes autores sociales, para obtener insumos del P. O. A
Sub. Oficial Genoveva González Villatoro.	Jefe de Departamento. Dirección General de Análisis. Coordinación de Inteligencia para la Prevención.	Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública.	Reunión con funcionarios de los tres niveles de gobierno en México, con el objetivo de implementar acciones interinstitucionales que permitan el logro de los objetivos de la Policía Federal

ANEXO IX

Perfil de los actores claves de la comunidad (interno externo)

ANEXO X

Guía de Preguntas Orientadoras para definir la metodología de la sistematización

Objetivo:

Trabajar los pasos a seguir para precisar la metodología a utilizar.

Preguntas:

1. ¿Qué método vamos a elegir?
 2. ¿Qué pasos vamos a seguir?
 3. ¿En qué momento vamos a hacer la sistematización?
 4. ¿Quién o con quiénes se va a sistematizar?
 5. ¿Qué procedimientos utilizaremos para la recogida de información?
Técnicas e instrumentos
 6. ¿Qué procedimientos utilizaremos para el Ordenamiento y Análisis de información?
- ¿Qué procedimientos utilizaremos para el Plan de Análisis e interpretación de información?

ANEXO XI



**ACADEMIA DE POLICÍA
WALTER MENDOZA MARTÍNEZ
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES**



GUIA DE ENTREVISTA A JEFES

I INTRODUCCIÓN

La presente entrevista pretende obtener sus opiniones lo que lo que ha sido la prácticas de cómo se ha aplicado la Política Integral Relación P licía Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas del Distrito III, para que a partir de las experiencias más significativas se aporte a la práctica de esta política.

II DATOS GENERALES

Fecha:_____ Nombre y
apellidos:_____

Cargo:_____ Grado:_____ Antigüedad en el
distrito:_____

III EJES Y PREGUNTAS

La totalidad de las preguntas se aplicarán a los actores que tienen la experiencia histórica del proceso inicial y actual de la implementación de l política, cuando el actor es de los fundadores en la implementación de la política, pero no está activo solo se les aplicará las preguntas relacionadas al inicio de la experiencia y cuando el actor está activo pero no conoció la implementación de este proyecto; sólo se le aplicarán las preguntas relacionadas al desarrollo y la situación actual.

A. El Trabajo desarrollado con las expresiones organizativas en la a licación de la Política

Tomando en cuenta el período 2005 a la fecha actual, e la aplicación de la Política Policía Comunidad en los Barrios objeto de estudio, cu l son sus comentarios con respecto a:

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

1. ¿Cómo fue el acompañamiento de parte del nivel Institucional?
2. ¿Cuál fue la experiencia para organizar las expresiones comunitarias en los Barrios?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

4. ¿Cuál su balance de fortalezas y aspectos a mejorar de la situación actual con respecto a la expresiones organizativas de la Comunidad?
5. ¿Cómo se han aplicado el método de los 6 Puntos en la elación con las expresiones organizativas de la Comunidad?

B. La Profesionalización en la Preparación Continua de lo policías

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

1. ¿Cómo fue la experiencia de capacitación de los actore policiales para implementar la Política?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implem ntación de la Política Policía Comunidad:

2. ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar con respecto a la Preparación Continua de los Policía en esta temática?
3. ¿Cuáles han sido las acciones de capacitación, en especial sobre el método de los 6 puntos)?

C. Los resultados de la Prevención del delito con base Co unitaria.

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

1. ¿Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención del delito antes de la Política y después que se implementó la Prevención del delito con base Comunitaria?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implem ntación de la Política Policía Comunidad:

2. ¿Cuál ha sido la experiencia de los resultados de la prevención del delito con base Comunitaria?

D. El enfoque de Género en la aplicación de la Política

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

1. ¿Cómo se abordó al inicio el enfoque de Género dentro del Distrito al implementar esta Política?^o
2. ¿Cómo se abordó al inicio el enfoque de Género con las expresiones organizativas de la Comunidad al implementar esta Política?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

3. ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar de los resultados del enfoque de Género a lo interno de la Policía y con relación a las expresiones organizativas de la Comunidad?

E. El respeto de los Derechos Humanos en la aplicación de la Política

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

1. ¿Cómo se abordó al inicio el Eje del Respeto de los Derechos Humanos para implementar esta Política?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

2. ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar en la aplicación del Eje de Respeto de los Derechos Humanos en la relación con las expresiones organizativas de la Comunidad?

ANEXO XII

ACADEMIA DE POLICÍA

WALTER MENDOZA MARTÍNEZ

INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES



GUIA DE ENTREVISTA A JEFE DE SECTOR

II. INTRODUCCIÓN

La presente entrevista pretende obtener sus opiniones que lo que ha sido la prácticas de cómo se ha aplicado la Política Integral Relación Policia Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas del Distrito I, para que a partir de las experiencias más significativas se aporte a esta política.

III. DATOS GENERALES

Fecha: _____ Nombre y apellidos: _____ Sector Policial: _____

Cargo: _____ Grado: _____

Antigüedad en el Distrito: _____ Tiempo como Jefe de Sector: _____

IV. EJES Y PREGUNTAS

La totalidad de las preguntas se aplicarán a los actores que tienen la experiencia histórica del proceso inicial y actual de la implementación de la política, cuando el actor es de los fundadores en la implementación de la política, pero no está activo solo se les aplicará las preguntas relacionadas al inicio de la experiencia y cuando el actor está activo pero no conoció la implementación de este proyecto; sólo se le aplicarán las preguntas relacionadas al desarrollo y la situación actual.

B. El Trabajo desarrollado con las expresiones organizativas en la aplicación de la Política

Tomando en cuenta el período 2005 a la fecha actual, en la aplicación de Política Policía Comunidad en los Barrios objeto de estudio, cuáles son sus comentarios con respecto a:

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

3. ¿Cómo fue el acompañamiento de parte del nivel Institucional?
4. ¿Cuál fue su experiencia para organizar las expresiones comunitarias en los Barrios?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

6. ¿Cuál ha sido la experiencia en la relación Policía Comunidad con respecto a las expresiones organizativas de la Comunidad?
7. ¿Cómo se han aplicado el método de los 6 Puntos en la relación con las expresiones organizativas de la Comunidad?

C. La Profesionalización en la Preparación Continua de los policías

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

2. ¿Cómo fue su experiencia de capacitación para implementar la Política?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

4. ¿Cuál ha sido su experiencia de Preparación continua para aplicar adecuadamente la Política?
5. ¿Cuáles han sido las acciones de capacitación, especialmente sobre el método de los 6 puntos?

D. Los resultados de la Prevención del delito con base Comunitaria.

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

2. ¿Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención del delito antes de la Política y después que se implementó la Prevención del delito con base Comunitaria?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

3. ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar de los resultados de la prevención del delito con base Comunitaria?

E. El enfoque de Género en la aplicación de la Política

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

3. ¿Cómo se abordó al inicio el enfoque de Género dentro del Distrito al implementar esta Política?
4. ¿Cómo se abordó al inicio el enfoque de Género con las expresiones organizativas de la Comunidad al implementar esta Política?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

4. ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar de los resultados del enfoque de Género en la relación con las expresiones organizativas de la Comunidad?

F. El respeto de los Derechos Humanos en la aplicación de la Política

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

2. ¿Cómo se abordó al inicio el Eje del Respeto de los Derechos Humanos para implementar esta Política?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

3. ¿Cuál ha sido su experiencia de los resultados de aplicar el Eje de Respeto de los Derechos Humanos en la relación con las expresiones organizativas de la Comunidad?



ANEXO XIII

**ACADEMIA DE POLICÍA
WALTER MENDOZA MARTÍNEZ
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES**



Fecha		

GUIA DE ENTREVISTA A LÍDERES DE LA COMUNIDAD

III. INTRODUCCIÓN

La presente entrevista pretende obtener sus opiniones que lo que ha sido la prácticas de cómo se ha aplicado la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas del Distrito III, para que a partir de las experiencias se aporte a esta experiencia.

IV. DATOS GENERALES

Nombres: _____ Organización
: _____

Barrio: _____ Cargo : _____ mpo de
colaborar: _____

V. EJES Y PREGUNTAS

La totalidad de las preguntas se aplicarán a los actores que tienen la experiencia histórica del proceso inicial y actual de la implementación de la política, cuando el actor es de los fundadores en la implementación de la política, pero no está activo solo se les aplicará las preguntas relacionadas al inicio de la experiencia y cuando el actor está activo pero no

conoció la implementación de este proyecto; sólo se le aplicarán las preguntas relacionadas al desarrollo y la situación actual.

C. El Trabajo desarrollado con las expresiones organizativas en la aplicación de la Política

Tomando en cuenta el período 2005 a la fecha actual, en la aplicación de la Política Policía Comunidad en los Barrios objeto de estudio, cuáles son sus comentarios con respecto a:

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

5. ¿Cómo era la relación con la comunidad antes de implementar la Política?
6. ¿Cuál fue la experiencia inicial de trabajo como comunidad con la Policía Nacional?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

8. ¿Cuál es su punto de vista de la situación actual sobre las fortalezas y aspectos a mejorar en la relación de la Policía con la Comunidad?
 - Ü Explique esa relación a nivel de la Policía del Distrito.
 - Ü Explique esa relación a nivel del Jefe de Sector.
 - Ü Explique esa relación a nivel de los Jefes de Seguridad Pública y Jefe de Delegación.

D. La Profesionalización en la Preparación Continua de los policías

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

1. ¿Cómo se ha reflejado la experiencia profesional y conocimientos del Jefe de Sector para atender los problemas de la Comunidad en el barrio? ¿Qué sugerencias tiene para mejorar este aspecto?

E. Los resultados de la Prevención del delito con base Comunitaria.

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

3. ¿Cuál es su valoración sobre los resultados de la prevención de delito antes de la Política y después que se implementó la Prevención del delito con base Comunitaria?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

4. ¿Cuál ha sido su experiencia de los resultados de la prevención del delito con base Comunitaria?

F. El enfoque de Género en la aplicación de la Política

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

5. ¿Cómo se abordó al inicio el enfoque de Género de parte de la Policía con la Comunidad?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

5. ¿Cuál ha sido la experiencia en la aplicación del enfoque de Género de parte de la Policía con la Comunidad?

G. El respeto de los Derechos Humanos en la aplicación de la Política

Para la implementación de la Política Policía Comunidad:

3. ¿Cómo se abordó desde el inicio que se implementó esta Política el tema del respeto de los Derechos Humanos?

Desarrollo y Situación actual con respecto a la implementación de la Política Policía Comunidad:

4. ¿Cuál es el balance actual de fortalezas y aspectos a mejorar en la aplicación del tema de Respeto de los Derechos Humanos en la relación Policía Comunidad?

ANEXO XIII A

**Academia de Policía
Walter Mendoza Martínez
Ins tituto de Es tudios Superiores**



TABULACIÓN GRUPO FOCAL

I DATOS GENERALES

1. Fecha:_____ 2. Delegación Policial _____
Barrio:_____

3. Nombre de los Informantes:

No	Nombre y apellidos	Cargo	Antigüedad
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

12			
----	--	--	--

II. OBJETIVO

Este grupo focal esta dirigido a los líderes de la comunidad que colaboran con los comités que la Policía del Distrito III ha organizado en los barrios para trabajar en la prevención del delito, con el propósito de obtener sus opiniones e lo que ha sido la práctica de cómo se ha aplicado la Política Integral Relación Policía Comunidad y Derechos Humanos con las expresiones organizativas, para que con sus aporte se proponga mejora en el servicio a la comunidad.

III. EJES DE DISCUSIÓN

- D. El Trabajo desarrollado con las expresiones organizativas en la aplicación de la Política**
- E. La Profesionalización en la Preparación Continua de lo policías**
- F. Los resultados de la Prevención del delito con base Comunitaria.**
- G. El enfoque de Género en la aplicación de la Política**
- H. El respeto de los Derechos Humanos en la aplicación de la Política**

5.2. TABULACION DE INFORMACIÓN

- 1. ¿Cuál fue la experiencia inicial de trabajo en la implementación de la Política Integral Relación Policía Comunidad?**

- 2. ¿Cuál su punto de vista de la situación actual sobre as fortalezas y aspectos a mejorar en la relación de la Policía con la Comunidad?**

ANEXO XIV

Guía para el análisis documental

ANEXO XV

Ordenamiento de la información secundaria

ANEXO XVI

Matriz de vaciado de información primaria

ANEXO XVII

Matriz de acuerdos y desacuerdos

ANEXO XVIII

Guía para el taller de devolución de información

ANEXO XIX

Guía para el taller de interpretación del equipo Sistematizador

ANEXO XX

Guía del Informe Técnico

Partes Integrantes	Elementos Componentes	Contenido
Elementos Preliminares	Portada Página de título	Nombre del Curso, Título del informe, autores, la fecha y lugar de edición.
	Prólogo o Prefacio	Identificación y propósito de la sistematización; valor que se atribuye a la experiencia; el eje de sistematización; breve descripción de la misma y sus resultados; explicación de cómo se estructura el informe.
	Índice General	Lista de contenidos numerados, ordenados y paginados.
	Índice Auxiliares	Listas ordenadas de cuadros, gráficos, mapas, ilustraciones, etc.
Cuerpo Central del Informe	El problema	Descripción del problema que, por su impacto, interés u otras razones, se consideró necesario atender a través de la experiencia sistematizada (situación inicial).
	El contexto	Descripción del contexto en que se situó el proyecto (exterior al área de cobertura); descripción del área de influencia; caracterización de la población meta; resumen del marco institucional en que se inserta la experiencia.
	Planteamiento Teórico Metodológico	Conceptualización del proyecto de Política al momento de su diseño; fundamentos teóricos en los que se sustentó la experiencia; metodología adoptada para pasar del problema a la solución.
	Análisis del desarrollo de la experiencia	Procesos y actividades realizadas por el equipo ejecutor, junto con la población atendida; modificaciones en la ejecución; desempeño del equipo técnico; comportamiento de la población meta; cumplimiento de los supuestos teóricos y propuestas metodológicas o de las reformulaciones para adecuar teoría y práctica; aciertos y errores.
	Los resultados	Resultados logrados de los propuestos originalmente; resultados imprevistos que se lograron y por qué; cómo se alcanzaron; qué factores influyeron a favor o en contra de la metodología y de las modificaciones introducidas para su logro; del equipo; de la población meta; de otros factores; contribución de los resultados a la solución del problema; nuevas necesidades surgidas;

SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS EN LA RELACION POLICIA COMUNIDAD-DERECOS HUMANOS EN EL DISTRITO III DE MANAGUA PERIODO 2005-Julio 2008

		sostenibilidad; condiciones para ello.
	Los factores influyentes	Factores que afectaron positiva o negativamente la experiencia: a nivel institucional (recursos asignados cambios en las políticas y prioridades, organización, etc.) y entorno (situación social, económica y política del país y de zona, condiciones socioeconómicas, climáticas, geográficas, etc.).
	Conclusiones y recomendaciones	Conclusiones sobre los objetivos y resultados, sobre: a teoría, estrategia y metodología; la población meta; e apoyo institucional; los factores influyentes; las proyecciones o posibilidades de réplica (‡ Lecciones aprendidas
Elementos Auxiliares	Anexos	En general información que no conviene recargar en la te central del informe (estadísticas adicionales, instrumentos.
	Glosario	Listado de términos desconocidos para el público destinatario.
	Bibliografía	Inventario de las fuentes documentales consultadas.

ANEXO XXI

Guía para definir cómo se va a comunicar las experiencias

Objetivo: Trabajar los pasos a seguir para comunicar las experiencias y los aprendizajes al grupo meta.

Preguntas:

1. ¿A qué audiencias dirigirse?
2. ¿Cuáles son los objetivos de socialización de los aprendizajes?
3. ¿Qué tipos de divulgaciones se utilizarán?
4. ¿Qué eventos de socialización de desarrollarán?
5. ¿Con qué formatos?
6. ¿Cómo se expresa la estrategia de comunicación según las características de los actores? (Matriz de características)

BIBLIOGRAFIA

BAUTISTA LARA, FRANCISCO JAVIER, *Policía Seguridad Ciudadana y Violencia en Nicaragua*, Breves ensayos y un testimonio, 2004, 1ª edición, Managua, Editorial PAVSA

KEDROV, M, B Y SPIRKIN, A., *La ciencia*, México, Editorial Grijalbo, S.A, 1969.

CARRILLO, LANDEROS, RAMIRO, *Metodología y Administración*, México, Editorial Limusa, 1996.

CADENA, F, *Transformar conociendo, conocer transformando: el papel de la sistematización*”En Revista Convergencia No. 3. ICAE, Canadá, 1991

JARA, OSCAR, *“Aporte de la Sistematización a la Renovación Teórico-Práctico de los Movimientos Sociales”* Alforja, 1998.

Manual para la Defensa de los Derechos Humanos, para promotores, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

Tesina, PAP No II, Valoración sobre la Relación Policía Comunidad en el Barrio San Judas en 1999.

Diccionario de la Lengua Española, Siglo XXI, Tomos 1-2, Espasa, España

Estado y Seguridad Pública, Ediciones de la Policía Federal Preventiva, 2005

GARCÍA LUNA, GENARO, *Contra el Crimen ¿Por qué 1, 661 Corporaciones de Policía no bastan?, Presente, Pasado y Futuro de la Policía en México*, 1ª edición, México, 2006

Informe Final Sistematización, Cursos de Postgrado Sobre Género, Programa de Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD)

HERRERA ARTURO; TUDELA, PATRICIO, Modernización policial: la relación de la Policía con la Comunidad como campo de gestión y referente de cambio en la policía de investigaciones de Chile, Centro de Investigación y Desarrollo Policial Policía de Investigaciones de Chile General Mackenna 14, Santiago

BARES WEEDEN CARLOS Relación policía comunidad un elemento para la modernización, Policía Nacional de Panamá, Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003

FRANCO FREDY, Metodología de la Investigación, XI Curso de Postgrado en Administración Policial, Instituto de Estudios Superiores

Guía Metodológica de Sistematización, Programa Especial para la Seguridad Alimentaria PESA en Centroamérica, Agencia Española de Cooperación Internacional. FAO

ESPINOZA VERGARA, MARIO, Sistematización de experiencias educativas y sociales, Chile

Instructivo para Especialistas de Policía –Comunidad y Derechos Humanos, Policía Nacional Nicaragua

Política Integral Policía-Comunidad y Derechos Humanos, Policía Nacional, Managua, Febrero 2002.

Implementación de la Política Integral Policía-Comunidad Derechos Humanos, Policía Nacional, Managua, Febrero 2002

Constitución Política de Nicaragua

Ley de Participación Ciudadana 475

Decretos de Instalación de los consejos de poder ciudadano-Consejo Nacional de Planificación Económica y Social (CONPES)

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)

Código de la Niñez y la Adolescencia, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)

Ley 228 Policía Nacional

Ley Orgánica de la Policía Nacional

Ley no. 40 de Municipios

Política Nacional de Participación Ciudadana

Doctrina Policial

Código de Ética

www.policia.cl/cidepol